

СОФИЙСКИ УНИВЕРСИТЕТ „СВ. КЛИМЕНТ ОХРИДСКИ“
ФИЛОСОФСКИ ФАКУЛТЕТ
Катедра „Социална, организационна, клинична и педагогическа
психология“

Галя Красимирова Захариева

ЕМОЦИОНАЛНА ИНТЕЛИГЕНТНОСТ, САМООЦЕНКА
И КАРИЕРНО РАЗВИТИЕ ПРИ МЛАДИ ХОРА

АВТОРЕФЕРАТ

на дисертационен труд
за присъждане на образователна и научна степен „доктор“

Професионално направление 3.2. Психология
(Трудова, организационна и икономическа психология - Организационна
психология)

Рецензенти:

Проф. д.пс.н. Соня Карабельова
Доц. д-р Ергюл Таир

Научен ръководител:

Проф. д.пс.н. Снежана Илиева

СОФИЯ,
2018 г.

Дисертационният труд е обсъден в Катедрата по Социална, организационна, клинична и педагогическа психология при Софийския университет „Св. Климент Охридски“ и е насрочен за защита пред специализирано жури в състав:

Председател: Проф. д.пс.н. Соня Методиева Карабельова

Членове: Проф. д.пс.н. Снежана Евлогиева Илиева

Проф. д.пс.н. Валери Стоилов Стоянов

Проф. д.пс.н. Толя Ангелова Стоицова

Доц. д-р Ергюл Таир Реджеб

Обем: 249 страници

Литература: 312 източника

Таблицы: 33

Фигури: 19

Приложения: 6

Защитата на дисертацията ще се състои на 16.01.2019 г. от 11:00 часа в зала 63, Философски факултет, СУ „Св. Климент Охридски“.

Материалите по защитата са публикувани в интернет на страницата на Софийския университет „Св. Климент Охридски“ и са на разположение на интересуващите се в Деканата на Философски факултет, Ректорат на СУ „Св. Климент Охридски“, Южно крило, ет. 3, каб. 60.

СЪДЪРЖАНИЕ

Въведение.....	6
----------------	---

ТЕОРЕТИЧНА ЧАСТ

ПЪРВА ГЛАВА

ЕМОЦИОНАЛНА ИНТЕЛИГЕНТНОСТ И САМООЦЕНКА

1. Емоционална интелигентност.....	9
1.1. Развитие на възгледите за интелигентността и емоциите.....	9
1.2. Емоционалната интелигентност като способност и като личностна характеристика.....	16
1.3. Емоционална интелигентност и кариерно развитие на младите хора.....	27
2. Теоретични подходи към самооценката.....	35
2.1. Аз, Аз-концепция и идентичност – разграничаване на понятията.....	36
2.2. Класически и съвременни възгледи за самооценката.....	40
2.3. Базисни самооценки: същност и значимост в процеса на изграждане на кариерата	48

ВТОРА ГЛАВА

КАРИЕРНО РАЗВИТИЕ ПРИ МЛАДИ ХОРА

1. Същност и особености на кариерата и кариерното развитие.....	54
1.1. Дефиниции за кариерата и етапи в кариерното развитие на личността...	55
1.2. Промени в разбирането на традиционната кариера – нагласи към многообразна кариера и кариера без граници.....	61
2. Кариерни преходи и психосоциални ресурси за кариерна адаптивност.....	68
2.1. Видове преходи в трудовия живот и подходи за справяне с тях.....	68
2.2. Развитие на възгледите за кариерна адаптивност – теоретичен подход на М. Савикас.....	71
3. Фактори за удовлетвореност от кариерата	80
4. Кариерно развитие на младите хора в България.....	87

4.1.Тенденции на пазара на труда и значимост на кариерното консултиране.....	87
4.2. Предпочитания, нагласи и намерения за развитие на кариерата в етапа на възникваща зрелост.....	91

ЕМПИРИЧНА ЧАСТ

ТРЕТА ГЛАВА

МЕТОДИКА И ДИЗАЙН НА ИЗСЛЕДВАНЕТО

1. Теоретична постановка на проблема.....	100
2. Цел, хипотези и задачи на изследването.....	107
3. Процедура на изследване и характеристики на извадката.....	111
4. Използван инструментариум.....	113
5. Ограничения на проведеното изследване.....	122

ЧЕТВЪРТА ГЛАВА

АНАЛИЗ И ИНТЕРПРЕТАЦИЯ НА РЕЗУЛТАТИТЕ ОТ ИЗСЛЕДВАНЕТО НА ЕМОЦИОНАЛНАТА ИНТЕЛИГЕНТНОСТ, САМООЦЕНКАТА И КАРИЕРНОТО РАЗВИТИЕ НА МЛАДИТЕ ХОРА

1. Взаимовръзки и влияние на емоционалната интелигентност и самооценката върху нагласите към многообразна кариера и кариера без граници.....	123
1.1. Взаимозависимости между емоционалната интелигентност, самооценката и нагласите към нетрадиционни типове кариера.....	123
1.2. Влияние на емоционалната интелигентност и самооценката върху нагласите към нетрадиционни типове кариера.....	128
2. Взаимовръзки и влияние на емоционалната интелигентност и самооценката върху психосоциалните ресурси за кариерна адаптивност.....	130
2.1. Взаимозависимости между емоционалната интелигентност, самооценката и ресурсите за кариерна адаптивност.....	130
2.2. Влияние на емоционалната интелигентност и самооценката върху ресурсите за кариерна адаптивност.....	133
3. Взаимовръзки и влияние на нагласите към многообразна кариера и кариера без граници върху психосоциалните ресурси за кариерна адаптивност....	137

3.1. Взаимозависимости между нагласите към нетрадиционни типове кариера и ресурсите за кариерна адаптивност.....	137
3.2. Влияние на нагласите към нетрадиционни типове кариера върху ресурсите за кариерна адаптивност.....	140
4. Взаимовръзки и влияние на самооценката, нагласите към многообразна кариера и кариерната адаптивност върху удовлетвореността от кариерата. Индиректно влияние на емоционалната интелигентност и нагласите към кариера без граници върху удовлетвореността от кариерата.....	145
4.1. Взаимозависимости между самооценката, нагласите към многообразна кариера, ресурсите за адаптивност и удовлетвореността от кариерата.....	145
4.2. Влияние на самооценката, нагласите към многообразна кариера и ресурсите за адаптивност върху удовлетвореността от кариерата.....	148
4.3. Индиректен ефект на емоционалната интелигентност върху удовлетвореността от кариерата чрез опосредстващото влияние на адаптивността.....	152
4.4. Индиректен ефект на нагласите към кариера без граници върху удовлетвореността чрез опосредстващото влияние на кариерната адаптивност.....	155
5. Взаимовръзка и влияние на нагласите към кариера без граници, кариерната адаптивност и удовлетвореността върху намеренията за промяна в кариерата. Индиректно влияние на самооценката и емоционалната интелигентност върху намеренията за промяна в кариерата.....	158
5.1. Взаимозависимости между нагласите към кариера без граници, кариерната адаптивност, удовлетвореността и намеренията за промяна в кариерата.....	158
5.2. Влияние на нагласите към кариера без граници, кариерната адаптивност и удовлетвореността върху намеренията за промяна в кариерата.....	161
5.3. Индиректен ефект на самооценката върху намеренията за смяна на работата чрез опосредстващото влияние на удовлетвореността от кариерата.....	166
5.4. Индиректен ефект на емоционалната интелигентност върху намеренията за подобряване на компетентностите и професионално развитие чрез опосредстващото влияние на нагласите към мобилност.....	168
6. Различия в личностните характеристики и кариерното развитие на младите хора според демографските фактори	170

6.1. Различия в емоционалната интелигентност.....	170
6.2. Различия в самооценката.....	175
6.3. Различия в кариерната адаптивност.....	179
6.4. Различия в нагласите към многообразна кариера.....	184
6.5. Различия в нагласите към кариера без граници.....	186
6.6. Различия в удовлетвореността от кариерата.....	188
6.7. Различия в намеренията за промяна на кариерата.....	191
Обобщение и изводи.....	195
Заклучение.....	198
Библиография.....	200
Приложения.....	224

ВЪВЕДЕНИЕ

Кариерното консултиране и ориентиране е особено динамична, бързо развиваща се и перспективна сфера, която привлича интереса на изследователи и практикуващи професията от цял свят. В световен мащаб услугите, които кариерните консултанти предлагат, вече не се отнасят само до младите хора, завършващи своето средно или висше образование, и търсещи ориентация при навлизането си на пазара на труда, но са насочени към хората от всички възрастови групи, които имат нужда от информация, помощ и подкрепа в даден етап от трудовия си живот. Предлаганите услуги имат за цел да информират, ориентират и консултират хората, които са в етап на преход в своята кариера и търсят нови възможности за работа, квалификация, преквалификация или започване на собствен бизнес. Основната цел е подкрепа и подпомагане на работещите хора да бъдат по-гъвкави, адаптивни и мобилни на пазара на труда.

В тази насока в научната литература като нова тенденция се очертава и изследването на афективните процеси в областта на психология на кариерата. Вниманието към въпроса за емоциите се предпоставя от допускането, че в период на преход в трудовия живот, правилната работа с тях може да помогне за по-ясно разбиране на ситуацията, предприемане на адекватни действия за справяне с предизвикателствата и интегриране на промените по начин, който подпомага адаптивността и професионалното развитие.

В настоящия изследователски труд тези предпоставки обуславят и избора на емоционалната интелигентност и самооценката като важни личностни характеристики, които се очаква да обяснят актуални променливи в трудовия живот на младите хора, като нагласите към независимо управление на кариерата, основано на личните ценности, ориентацията към мобилност в работата, психосоциалните ресурси за кариерна адаптивност, удовлетвореността и намеренията за промяна и развитие на кариерата.

Установяването на значими резултати по темата може да бъде добра отправна точка и за други сходни изследвания в областта, както и за развитие на нови подходи в кариерното консултиране, при които работата с емоциите и самооценката може да бъде ефективен „инструмент“ за подпомагане на професионалното развитие и повишаване на удовлетвореността от трудовия живот.

Първа глава

ЕМОЦИОНАЛНА ИНТЕЛИГЕНТНОСТ И САМООЦЕНКА

В първа глава се представят основни теоретични възгледи и подходи в разбирането на интелигентността, емоциите, емоционалната интелигентност и самооценката. Също така се разглежда и връзката на емоционалната интелигентност и самооценката с различни аспекти на кариерното развитие.

1. Емоционална интелигентност

В първа точка се проследяват предпоставките за възникване на понятието „емоционална интелигентност“, разглеждат се първите дефиниции и развитието на основните теоретични модели, които я описват като „способност“, набор от „социално-емоционални компетентности“ или като „личностна черта“. След това се прави преглед на емпиричните изследвания, които проучват нейната роля в процеса на изграждане на кариера при младите хора. Описана е спецификата на взаимовръзката ѝ с кариерните предпочитания, кариерния успех, привързаността към кариерата, вземането на кариерни решения, адаптивността, пригодността за работа и нагласите към многообразна кариера и кариера без граници.

1.1. Развитие на възгледите за интелигентността и емоциите

Първа подточка започва с проучване на дефинициите и дебатите относно структурата и обхвата на интелигентността. Тя се разглежда от едни автори като тясно свързана с когнитивните способности (Cattell, 1943; Guilford, 1968; Thurstone, 1946; Spearman, 1927, as cited in Cianciolo & Sternberg, 2004), а от други – като включваща социални, емоционални, волеви особености на личността (Гарднър, 1999/2004; Sternberg, 1984; Thorndike, 1920, as cited in Zeidner, Matthews, & Roberts, 2009; Wechsler, 1950). Друга посока на противоречия между изследователите в областта се отнася до това дали интелигентността е единна характеристика (Galton, 1869, цит. по Питърсън, 1999; Spearman, 1927, as cited in Cianciolo & Sternberg, 2004) или набор от отделни способности (Guilford, 1968; Thurstone, 1946). Някои автори смятат, че съществуват няколко основни вида относително независими интелигентности и оспорват възгледа, че нивото на изпълнение в една област може да е предиктивно за представянето в други сфери (Гарднър, 1999/2004; Sternberg, 1984). Развитието на възгледите за интелигентността в посока разширяване на нейния обхват и структура води до възникване на възгледите за социалната (Thorndike, 1920, as cited in Zeidner et al., 2009),

личностната (Gardner, 2011), а впоследствие и на тези за емоционалната интелигентност (Bar-On, 2006; Goleman, 1995; Petrides, 2009; Salovey & Mayer, 1990).

1.2. Емоционалната интелигентност като способност и като личностна характеристика

Втора подточка започва с разглеждане на първите споменавания на конструкта в научната литература, диференциране и изясняване на термините „способност“, „компетентност“ и „личностна черта“, както и с разграничение между двата основни подхода за измерване на емоционалната интелигентност – с тестове за постижения и със самоотчетни инструменти, които детерминират и двете относително независими перспективи в описанието и изследването ѝ – като способност и като личностна черта.

След това се представят основните теоретични модели за емоционалната интелигентност. Майер и Салови (Salovey & Mayer, 1990) смятат, че тя включва четири йерархично свързани способности: осъзнаване, използване, разбиране и управление на емоциите в себе си и другите хора. Подходите на Бар-Он (Bar-On, 2006) и Голман (Goleman, 1998) са много сходни и най-общо концептуализират емоционалната интелигентност като съвкупност от научени и развити чрез опита социално-емоционални компетентности. За Бар-Он (Bar-On, 2000; Bar-On, 2006) това са вътреличностни (осъзнаване и разбиране на себе си и емоциите си) и междуличностни умения (осъзнаване и разбиране на емоциите на другите и поддържане на добри взаимоотношения), управление на стреса, адаптивност и общо настроение (оптимизъм и щастие). За Голман (Emmerling & Goleman, 2003; Goleman, 1998) те са лична (самоосъзнатост, саморегулация и мотивация) и социална (емпатия и социални умения) компетентност. Петридес възприема емоционалната интелигентност като „съчетание от емоционални самовъзприятия, които се намират в ниските нива на личностната йерархия“ (Petrides, 2010, p.137). След всеки теоретичен модел се представят накратко критиките към подхода на авторите в областта.

1.3. Емоционална интелигентност и кариерно развитие на млади хора

В тази подточка се обръща внимание на влиянието на емоционалната интелигентност върху трудовото поведение в организациите и при процеса на изграждане и развитие на индивидуалната кариера. Установява се, че младите хора с добри емоционални и социални компетентности имат по-висока самоефективност по отношение на вземането на кариерни решения и изпитват по-малко трудности при избора на кариерен път (Захариева, 2016). Те са по-адаптивни (Coetzee & Harry, 2014), с по-добра пригодност за работа на пазара на труда (Pool & Qualter, 2013) и могат успешно

да управляват собствената си кариера (Buchner, 2007). По-високата емоционална интелигентност насърчава мобилността (Buchner, 2007), улеснява приспособяването при смяна на трудовия екип, организацията (Gerli, Bonesso, & Pizzi, 2015) и работата в друга културна среда (Wechtler, Koveshnikov, & Dejoux, 2015), също така засилва привързаността към собствената кариера (Brown, George-Curran, & Smith, 2003) и спомага за постигането на кариерен успех (García & Costa, 2014).

2. Теоретични подходи към самооценката

Във втора точка се разграничават понятията „Аз“, „Аз-концепция“ и „идентичност“, разглеждат се класически и по-съвременни възгледи за самооценката, а накрая се представят дефиницията и взаимовръзките на конструкта „базисни самооценки“ с различни аспекти на кариерното развитие.

2.1. Аз, Аз-концепция и идентичност – разграничаване на понятията

В научната литература изследователите възприемат Аза като най-широко понятие, което отразява способността за саморефлексия и самопознание, умението да се разглежда Азът като обект и да се съзнава това, а Аз-концепцията и идентичността са обектът на познание (Мен) (Кон, 1980; Oyserman, Elmore, & Smith, 2012). Основната разлика между Аз-концепцията и идентичността е, че последната е предимно социална по своя характер, докато концепцията за себе си е достъпна само за този, на когото принадлежи (Vaumeister, 2005).

2.2. Класически и съвременни възгледи за самооценката

Тази подточка започва с описание на възгледите на Уилям Джеймс за самооценката като „отношението между постигнатия успех и претенциите, които човек има“, като важен е успехът в значимите за индивида сфери (James, 1890, as cited in Elmer, 2001). След това се разглеждат психодинамични (Adler, 1927, цит. по Cloninger, 2004; Horney, 1937, цит. по Feist & Feist, 2006), хуманистични теории (Maslow, 1954; Rogers, 1961, цит. по Mruk, 2006), възгледи от перспективата на социалното учене (Coopersmith, 1967, цит. по Gonzales-Mena, 2010; Rosenberg, 1979, цит. по Guindon, 2010), съвременни (Branden, 2013), развитийни (Harter, 1999, цит. по Mruk, 2006) и еволюционни (Leary & Guadagno, 2011) теоретични модели на чувството за собствена ценност.

2.3. Базисни самооценки: същност и значимост в процеса на изграждане на кариера

Тимъти Джъдж и колеги дефинират конструкта „базисни самооценки“ като „фундаменталните вярвания на индивидите за себе си и поведението си в света“ (Judge, Erez, & Wojo, 1998, p.167). Концепцията за базисните самооценки като цяло представя

един по-широк теоретичен възглед за самооценката, който включва други добре познати конструкти от психология на личността: невротизъм, самооценка, Аз-ефективност и локус на контрол (Bono & Judge, 2003; Judge, Locke, & Durham, 1997). Авторите установяват, че променливите образуват един фактор от по-висок порядък, който отразява основните оценки на човек за това колко ценен се чувства (самооценка), колко способен е да се справи с различни задачи и предизвикателства (обща самоефективност), доколко смята, че събитията в живота му са резултат от неговите действия (вътрешен локус на контрол), и доколко е склонен да изпитва негативни емоции (невротизъм)(Judge, Erez, Bono, & Thoresen, 2002). Главата завършва с разглеждане на значимата роля, която имат основните самооценки върху определени поведения и резултати в работата и кариерното развитие на личността - като удовлетвореността от работата, кариерата и живота, трудовото изпълнение, решаването на проблеми и др.

Втора глава

КАРИЕРНО РАЗВИТИЕ ПРИ МЛАДИ ХОРА

Във втора глава се въвеждат важни за емпиричното изследване понятия и теоретични възгледи за организационната кариера, появяващите се новите типове кариера, преходите в трудовия живот, ресурсите за адаптивност, удовлетвореността от кариерата и особеностите в процеса на изграждане на кариера при младите хора в нашата страна.

1. Същност и особености на кариерата и кариерното развитие

В тази точка се разглеждат различни дефиниции за кариерата и кариерното развитие. Представят се основните кариерни етапи според възгледите на Д. Сюзър, предпоставките за промени в разбирането на традиционната организационна кариера и нагласите към нови типове кариера – многообразната кариера и кариерата без граници.

1.1. Дефиниции за кариерата и етапи в кариерното развитие на личността

Най-общо под традиционното понятие за „кариера“ се разбира последователността или сборът от типовете работа (Lent & Brown, 2013), професиите, трудовите позиции, които човек е заемал, и напредъкът в тях. Сюзър (Super, 1990, 1996, as cited in Hartung, 2013) определя кариерното развитие като процес на непрекъснато осъществяване, стабилизиране и развитие на Аз-концепцията чрез различни трудови и житейски роли, което се разгръща в пет основни етапа в живота на хората: растеж, проучване, установяване, поддържане и оттегляне. Във всеки от тях човек трябва да се справи

успешно с определени развитийни задачи, които са социално и културно обусловени (Super & Jordaan, 1973).

1.2. Промени в разбирането на традиционната кариера – нагласи към многообразна кариера и кариера без граници

Бързото развитие на новите технологии, глобализирането на икономиката, структурните и функционални промени в организациите (Collin & Watts, 1996; Sullivan & Varuch, 2009) правят дълговременната заетост все по-рядка, преходите от един работодател към друг – по-чести, а възможностите за кариерно развитие в една компания - по-ограничени (Savickas, 2000; Savickas et al., 2009). Появяват се алтернативни пътища за изграждане на кариерата (Greenhaus & Callanan, 2006). Многообразният тип кариера е свързан с непрекъснато учене и разширяване на обхвата от професионални компетентности, а критериите за успех са субективни (Hall & Mirvis, 1995). Хората с такъв тип кариера се ръководят от собствените си ценности, а не от организационните, поради което са по-проактивни и независими в управлението на трудовия си живот (Briscoe, Hall, & Frautschy DeMuth, 2006). Кариерата без граници се дефинира като „поскоро независима, отколкото зависима, от традиционните за организационната кариера уговорки“ (Arthur & Rousseau, 1996, p.6) и като „последователност от възможности за работа, които са извън границите на конкретен работодател“ (Arthur, 2014, p.628).

2. Кариерни преходи и психосоциални ресурси за кариерна адаптивност

Във втора точка се въвеждат някои основни определения за преходите в трудовия живот на човека (Heppner, 1998; Louis, 1980; Schlossberg, 1981) и ресурсите за справяне с тях (Brown, 1995; Lazarus & Folkman, 1987; Plimmer & Schmidt, 2007; Rudisill, Edwards, Hershberger, Jadwin, & McKee, 2010). Акцентът е върху възгледите на Савикас за кариерната адаптивност (Savickas, 1997, 2002, 2005, 2013).

2.1. Видове преходи в трудовия живот и подходи за справяне с тях

Хепнър (Heppner, 1998) определя прехода като ситуация на промяна в кариерата, която води до нови трудови задачи в рамките на същата работна длъжност и месторабота, нова трудова позиция при същия или друг работодател/ месторабота или нова професия, която включва нови задължения и нова работна среда. Фокусираният върху трудовите преходи копинг може да се дефинира като „когнитивни и поведенчески усилия за управление на специфични външни и вътрешни изисквания, свързани с преходите в работата, за запазване на ресурсите и за създаване на условия, позволяващи напредък към желаните цели“ (Rudisill et al., 2010, p. 117). Този копинг включва множество стратегии, които могат да се разделят най-общо на пряко насочени към

търсенето на работа и по-обща копинг стратегии за справяне с емоциите – тук спадат преоценката, преразглеждането на целите, търсене на подкрепа, грижа за себе си.

2.2 Развитие на възгледите за кариерна адаптивност – теоретичен подход на М. Савикас

Савикас определя кариерната адаптивност като „психосоциален конструкт, който показва индивидуалната готовност и ресурси за справяне с настоящите и неотложни професионално-развитийни задачи, кариерни преходи и лични травми“ (Savickas, 2005, р. 51). Авторът извежда четири копинг ресурса, които според него индивидите придобиват през етапа на растеж (от 4 г. до 13 г.) и доразвиват през следващите етапи в живота си. Това са определени нагласи, вярвания и компетентности, свързани с процеса на изграждане на кариера - загрижеността за собственото кариерно бъдеще формира компетентността „планиране на кариерата“, контролът повишава вземането на кариерни решения, любопитството помага за задълбочено познание на себе си и света на работата, а увереността засилва готовността за решаване на проблеми (Savickas, 2002, 2005, 2013).

3. Фактори за удовлетвореност от кариерата

В психологическата литература удовлетвореността от индивидуалната кариера се разглежда като част от концепцията за субективния кариерен успех и е свързана с индивидуалното разбиране, оценка и преживявания по отношение на собствената кариера (Arthur et al, 2005; Heslin, 2005). Представени са няколко обяснителни теоретични подхода за удовлетвореността: ситуационен, диспозиционен и интеракционистки, според които тя се дължи на определени характеристики на работата, особености на личността или на взаимодействието между двете (Judge, Locke, & Durham, 1997). Сред факторите, влияещи върху удовлетвореността в работата и кариерата са: позитивният афект, екстраверсията, съзнателността (Judge & Klinger, 2007), самооценката (Bono & Judge, 2003), проактивното поведение (Seibert, Crant, & Kraimer, 1999), адаптивността (Chan & Mai, 2015; Greenhaus & Callanan, 2006), личното благополучие (Hirschi, Herrmann, Nagy, & Spurk, 2016) и самостоятелното управление на трудовия живот (Seibert et al., 1999).

4. Кариерно развитие на младите хора в България

В тази точка се разглеждат основни тенденции и проблеми на пазара на труда в България. Поставя се акцент върху услугите за кариерно ориентиране и консултиране като ефективен метод за превенция и справяне с част от тях. В края на тази част се прави преглед на изследванията в българската социокултурна среда, които проучват какви са

предпочитанията, нагласите и намеренията на младите хора за изграждане и развитие на тяхната кариера.

4.1. Тенденции на пазара на труда и значимост на кариерното консултиране

В България, както в повечето страни от Европейския съюз, се наблюдава тенденция през последните няколко години за намаляване на безработицата сред всички демографски групи и повишаване на заетостта (НСИ, 2018). Икономическият растеж в страната води до създаване на нови работни места, но и до недостиг на кадри в редица сектори (ЕК, 2018). За преодоляване на част от проблемите с недостига на работна сила и липсата на кадри с необходимите професионални умения е необходимо да се предприемат мерки за по-добро оползотворяване на наличния в страната човешки ресурс, увеличаване на възможностите за обучение през целия живот (Световна банка, 2016), на работното място (Янкова, 2014) и развитие на услугите за кариерно ориентиране и консултиране за хората от всички възрастови групи (НАПОО, 2009). Целта е подпомагане на кариерните избори през целия трудов живот (НАПОО, 2009), постигане на гъвкавост и адаптивност на пазара на труда (Бакрачева и Недева, 2009) и развитие на уменията за управление на кариерата (Цанов, 2013).

4.2. Предпочитания, нагласи и намерения за развитие на кариерата в етапа на възникваща зрелост

В България резултатите от проведени изследвания сред ученици и студенти показват, че преобладават предпочитанията към артистичния тип дейности. На следващо място са социалният, изследователският и предприемаческият тип професионални интереси. Най-малко предпочитани се оказват „реалистичният“ тип дейности, като те са свързани с физически труд и работа с предмети (Карабелъова, 2015а; Карабелъова, 2015б; Папазова, 2016; Янкулова, 2016б). В по-късна възраст (след 21-26 г.), по време на завършване на средно или висше образование и навлизане в работната сила, се наблюдава тенденция на преориентация в професионалните интереси, свързана с предпочитане на трудови дейности, характерни за реалистичния и конвенционалния тип личност (Карабелъова, Поборникова и Консулова, 2016; Папазова, 2016). Доминиращи стават намеренията за усъвършенстване и развитие на професионалните умения, постигане на финансова сигурност и стабилност, както и към постигане на по-голяма автономия на работното място (Илиева и Йосифова, 2014).

Трета глава

МЕТОДИКА И ДИЗАЙН НА ИЗСЛЕДВАНЕТО

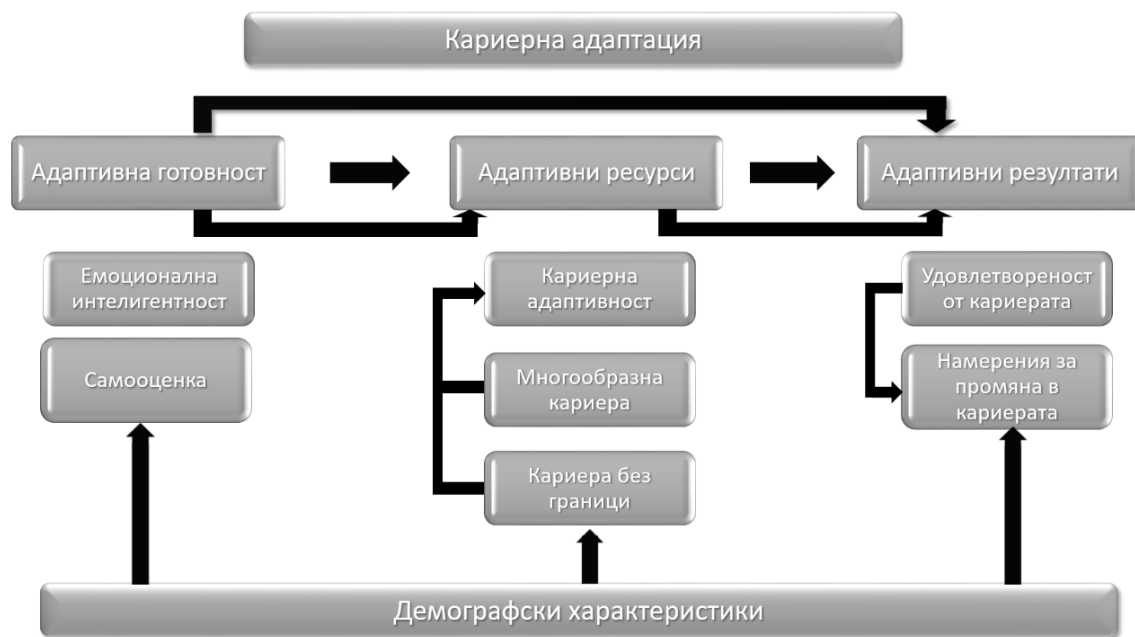
1. Теоретична постановка на проблема

Прегледът на научната литература в областта показва, че като цяло хората с по-добри способности за идентифициране, разбиране и управление на емоциите и по-висока самооценка са по-адаптивни и приспособими при възникнали промени в работата и кариерата (Coetzee & Harry, 2014; Hui, Yuen, & Chen, 2018; Kammeyer-Mueller, Judge, & Scott, 2009), по-ориентирани са към мобилност и самостоятелно управление на кариерния си живот на база на личните си ценности (Buchner, 2007; Judge & Kammeyer-Mueller, 2011; Herrmann, Hirschi, & Baruch, 2015; Waters, Briscoe, Hall, & Wang, 2014), като емоционалните способности и компетентности се свързват повече със загрижеността за кариерата и любопитството към нови възможности за развитие (Coetzee & Harry, 2014), а самооценката с по-високия контрол и увереност в справянето с трудности и преходи в индивидуалната кариера (Atac, 2018; van Vianen et al., 2012). Според наличните данни от изследвания обаче връзката на тези личностни характеристики с удовлетвореността от кариерата е различна – при самооценката има директно влияние (Judge et al., 1998; Stumpp et al., 2010), докато при емоционалната интелигентност то се опосредства чрез различни фактори като пригодността за работа (Pool & Qualter, 2013) или способността за учене в организацията (Chiva, 2008).

В научната литература не се открива информация за прякото влияние на тези личностни конструкти върху намеренията за промяна в кариерата, но се допуска, че такава е възможна чрез адаптивността, удовлетвореността и нагласите към нови типове кариера. Установено е, че хората с ниска адаптивност и удовлетвореност от кариерата си са по-склонни да сменят работата или професионалната сфера, в която работят (Chan, Mai, Kuok, & Kong, 2016), а хората с ориентация към многообразна кариера и кариера без граници ценят субективния кариерен успех и го определят според личните си критерии и ценности (Briscoe et al., 2006; Hall & Mirvis, 1995), те са и по-независими и отворени към нови възможности за реализация и напредък, както в позната, така и в непозната за тях среда (Arthur, 2014). Това ги прави по-гъвкави и приспособими (Briscoe et al., 2012; Chan et al., 2015) и предполага желание за промяна в посока професионално развитие.

На основата на тези данни се извежда очакваната посока на взаимовръзка между конструктите, при която емоционалната интелигентност, самооценката и демографските

особености на изследваните лица са независими променливи, а всички компоненти в процеса на изграждане, развитие и оценка на кариерата са зависими променливи. Извеждането на допусканията по-конкретни взаимозависимости между тях за разгръщане на хипотезите се основава частично на теоретичния модел на Савикас (Savickas, 2013) за кариерната адаптация и на емпиричните данни, представени в теоретичния обзор, и отново обобщени тук накратко.



Фиг. 1. Теоретико-емпиричен модел на очакваните взаимовръзки между емоционалната интелигентност, самооценката и кариерното развитие

Емоционалната интелигентност и самооценката в настоящото изследване се приемат като личностни характеристики, представящи готовността за гъвкавост на индивида с цел контрол и постигане на съответствие със средата (Hirschi et al., 2015; Rudolph et al., 2017; Savickas et al., 2018). Допуска се, че влияят върху използваните ресурси за кариерна адаптивност и ориентацията към нетрадиционни типове кариера. Предполага се, че личностните характеристики влияят опосредствано върху адаптивните резултати чрез адаптивните ресурси, с изключение на самооценката, за която в научната литература има множество данни, че е свързана и влияе директно върху удовлетвореността от работата, кариерата и живота (Judge et al., 1998). Допуска се взаимосвързаност и влияние на нагласите към многообразна кариера и кариера без граници върху кариерната адаптивност (Chan et al., 2015). Върху удовлетвореността от кариерата се очаква влияние да имат, както личностните характеристики, така и ресурсите за адаптивност, като се смята, че емоционалната интелигентност и ориентацията към кариера без граници ѝ влияят чрез опосредстващата роля на

адаптивността (Chan et al., 2015; Coetzee & Harry, 2014). Желанието за промяна в кариерата се изследва чрез два типа намерения: за смяна на работата и за подобряване на компетентностите и професионално развитие. Предполага се, че върху тях директно влияние имат адаптивните ресурси и удовлетвореността от кариерата (Chan, Mai, Kuok, & Kong, 2016), а индиректно – личностните характеристики, които се очаква, че влияят на ресурсите (Buchner, 2007; Judge & Kammeyer-Mueller, 2011).

2. Цел, хипотези и задачи на изследването

Целта на настоящото изследване е да се провери на емпирично равнище как емоционалната интелигентност и самооценката на младите хора са свързани и влияят върху нагласите им към нетрадиционни типове кариера, психосоциалните ресурси за адаптивност, удовлетвореността, намеренията за промяна и развитие на кариерата в българската социокултурна среда.

Въз основа на направения теоретичен обзор и съобразно поставената цел на настоящото изследване се формулират следните **хипотези**:

Хипотеза 1. Съществува положителна взаимовръзка между емоционалната интелигентност и самооценката на младите хора и нагласите им към многообразна кариера и кариера без граници. Допуска се, че емоционалната интелигентност и самооценката влияят върху ориентацията към нетрадиционни типове кариера.

Хипотеза 2. Съществува положителна взаимовръзка между емоционалната интелигентност и самооценката на младите хора и използваните от тях психосоциални ресурси за кариерна адаптивност. Допуска се също, че тези личностни характеристики са значими предиктори и на четирите ресурса за справяне с кариерни преходи от различен характер.

Хипотеза 3. Съществува положителна взаимовръзка между нагласите към многообразна кариера и кариера без граници и кариерната адаптивност на младите хора. Допуска се, че ориентацията към нетрадиционни типове кариера е предиктор на адаптивността.

Хипотеза 4. Съществува положителна взаимовръзка и влияние на самооценката, нагласите към многообразна кариера и ресурсите за кариерна адаптивност на младите хора върху удовлетвореността им от кариерата, като се очаква самооценката да е най-силен предиктор. Допуска се, че емоционалната интелигентност и нагласите към кариера без граници влияят индиректно върху удовлетвореността от кариерата чрез опосредстващата роля на адаптивността.

Хипотеза 5. Съществува взаимовръзка между нагласите към кариера без граници, кариерната адаптивност и удовлетвореността и намеренията за промяна в кариерата, като се очаква тя да е положителна с нагласите и предпочитанията за мобилност и негативна с адаптивността и удовлетвореността от кариерата. Допуска се, че тези променливи влияят върху намеренията за промяна в кариерата. Също така се предполага, че самооценката влияе индиректно върху намеренията за смяна на работата чрез опосредстващата роля на удовлетвореността, а емоционалната интелигентност на намеренията за подобряване на компетентностите и професионалното развитие чрез опосредстващата роля на нагласите към кариера без граници.

Хипотеза 6. Съществуват значими различия в емоционалната интелигентност, самооценката и кариерното развитие на младите хора според демографските променливи: пол, възраст, семейно положение, образование, студентски и трудов статус, трудов стаж и месечен доход.

За реализиране на целта на изследването и проверка на издигнатите хипотези е необходимо изпълнение на следните организационни и изследователски **задачи**:

Организационни задачи:

1. Да се извършат процедури за адаптиране и проверка на психометричните характеристики на скалите.
2. Да се създаде скала, измерваща намеренията на младите хора за промяна и развитие на кариерата и да се проверят нейните психометричните качества.

Изследователски задачи:

1. Да се проучат взаимовръзките и влиянието на емоционалната интелигентност и самооценката върху нагласите към многообразна кариера, кариера без граници и кариерна адаптивност.
2. Да се проучат взаимовръзките и влиянието на нагласите към нетрадиционни типове кариера върху кариерната адаптивност.
3. Да се изследват взаимовръзките и влиянието на самооценката, ориентацията към многообразна кариера и кариерната адаптивност върху удовлетвореността от кариерата, от една страна, и от друга, да се провери индиректното влияние на емоционалната интелигентност и нагласите към кариера без граници върху удовлетвореността чрез опосредстващата роля на адаптивността.
4. Да се изследват взаимовръзките и влиянието на ориентацията към кариера без граници, кариерната адаптивност и удовлетвореността върху намеренията за промяна в кариерата, от една страна, а от друга, да се провери индиректното

влияние на самооценката върху намеренията за смяна на работата чрез опосредстващата роля удовлетвореността, и на емоционалната интелигентност върху намеренията за подобряване на компетентностите и професионално развитие чрез опосредстващата роля на нагласите към кариера без граници.

5. Да се проучи влиянието на демографските фактори върху емоционалната интелигентност, самооценката и компонентите на кариерното развитие.

За осъществяване на целите на изследването се използват следните статистически процедури, проведени с програмата *IBM SPSS версия 20*:

- Анализ за надеждност, честотен и факторен анализ – за проверка на психометричните характеристики на използваните инструменти.
- Дескриптивна статистика – за описание характеристиките на извадката.
- Т-тест и дисперсионен анализ – за откриване на различия между групите по изследваните феномени.
- Корелационен анализ – за откриване на взаимозависимости между променливите.
- Линеен регресионен анализ – за откриване на влияние на едни променливи върху други.
- Медиационен анализ – за проверка на индиректното влияние на едни променливи върху други.

3. Процедура на изследване и характеристики на извадката

Изследването се провежда в периода от ноември 2017 г. до март 2018 г., като за целта са направени необходимите процедури по независими прав и обратен превод на английските скали, формиране на анкетната карта и събиране на данните. Използвани са два метода за попълване на въпросниците от изследваните лица – на хартия и онлайн в интернет. На хартия попълването става сред студенти по време на занятията им в университета със съгласието на техните преподаватели. Електронната форма на тестовата батерия е направена чрез платформа за научни проучвания и е разпространена по имейл и в социалните мрежи.

През м. ноември-декември се прави първоначална проверка на надеждността на използваните скали чрез пилотно изследване, в което се включват 87 лица. Данните показват като цяло добра надеждност на инструментите, с изключение на въпросника за

нагласи към кариера без граници, за който алфа на Кронбах не е висока ($\alpha = 0,597$, но се смята за приемлива, тъй като съдържа малък брой айтеми (6)). За всички останали скали надеждността е над $\alpha = 0,7$. За кариерната адаптивност тя е отлична – $\alpha = 0,952$, за удовлетвореността от кариерата ($\alpha = 0,875$), емоционалната интелигентност ($\alpha = 0,853$) и самооценката ($\alpha = 0,807$) е много добра, а за нагласите към многообразна кариера ($\alpha = 0,773$) и намеренията за промяна в кариерата ($\alpha = 0,701$) консистентността е добра.

Участие в цялото изследване взимат общо 273 лица, като 3 отпадат поради некоректно попълнени въпросници. Преобладаваща част от респондентите са студенти (81,5 %) от бакалавърски (49,3%) и магистърски (30,7%) програми в Софийския университет „Св. Климент Охридски“. По-голяма част от участниците са жени - 74,4%, а мъжете са едва 25,6%. Малко над половината от изследваните лица са на възраст до 24 г. (51,9%), от 25 до 44-годишна възраст са 44,8%, а най-малко са хората над 44 години – 3%. За целите на изследването всяка от тези две големи групи се разделя на две подгрупи, като в първата - до 21-годишна възраст, са 32% от всички респонденти, до 24 – 18,9%, а за втората група хората до 30-годишна възраст са 21,9% и съответно до 44 г. са 23%. От младите хора със средно образование са 53,3%, 20,7% са с бакалавърска степен, 24,8% с магистърска, а с докторска само 1,1%.

По демографския признак „семеен статус“ по-голяма част от изследваните са необвързани (60,4%), близо 40% живеят на семейни начала, като 20,7% от тях имат деца. Преобладаваща част от изследваните лица работят (76,6%), като от тях 24,4% работят почасово, а 23,3% не работят. Останалите 52,2% работят на пълен работен ден. По отношение на трудовия опит без стаж са 16,1% от изследваните, със стаж до 1 г. са 13,8%, до 5 г. са 32,2%, а над 5 г. – 37,9%. Младите хора без доход в извадката са 23,3%, най-много са взимащите от 500 до 1000 лева (29,3%), следвани от тези, които получават между 1000 и 1500 лева (16,7%) и над 1500 лева (15,6%), най-малко са получаващите до 500 лева (15,2%).

4. Използван инструментариум

Използваният в проведеното проучване инструментариум се състои от седем основни скали: емоционална интелигентност, базисни самооценки, кариерна адаптивност, нагласи към многообразна кариера, кариера без граници, удовлетвореност от кариерата и намерения за промяна в кариерата. Общият брой на айтемите е 92. Всички въпросници имат 5-степенна Ликъртова скала. Стойностите на **КМО** (тест на Кайсер-Майер-Олкин) за обща извадкова адекватност варират от приемливи (0,610) до много

добри (0,944) със статистическа значимост $p=0,000$, което позволява провеждането на факторни анализи.

За измерване на **емоционалната интелигентност** се използва въпросникът „Genos”, създаден за приложение в организационна среда, който съдържа 31 твърдения (Palmer, Stough, Harmer & Gignac, 2009). **Надеждността** на скалата в настоящото проучване е висока – $\alpha = 0,832$. Извежда се **3-факторна структура**, като факторите са: „управление на собствените емоции“ ($\alpha = 0,754$), „управление на емоциите на другите“ ($\alpha = 0,743$), и „емоционално обосноваване“ ($\alpha = 0,641$) (свързано с отчитане и съобразяване с емоциите на колеги и ръководители в организацията при вземане на решения, свързани с работата).

За измерване на **самооценката** е използван въпросникът „Базисни самооценки“ (12 твърдения), разработен от Тимъти Джъдж и колеги (Judge, Erez, Bono & Thoresen, 2003). Приета е **еднодименционална структура** на въпросника за самооценка. Проверката на **надеждността** на скалата в настоящото изследване показва, че тя е много добра $\alpha = 0,808$.

Измерването на психосоциалните ресурси за **кариерна адаптивност** се прави със скалата на Савикас и Порфели (Savickas & Porfeli, 2012). Тя съдържа 24 твърдения, като всеки от четирите фактора „загриженост“ за собствената кариера, „контрол“ при вземане на решения, „любопитство“ към нови възможности за реализация и развитие и „увереност“ в изпълнение на трудовите задачи и справяне с трудностите в работата и кариерата се измерва с по 6 айтема. Проверката на **надеждността** на инструмента за целите на настоящото проучване показва, че тя е много висока – $\alpha = 0,947$ за целия въпросник, а за отделните подскали е много добра – загриженост ($\alpha = 0,865$), контрол ($\alpha = 0,829$), любопитство ($\alpha = 0,815$) и увереност ($\alpha = 0,866$).

За измерване на нагласите към **многообразна кариера и кариера без граници** са използвани кратки варианти (Porter, Woo, & Tak, 2015) на оригиналните въпросници (Briscoe et al., 2006), като общият брой на твърденията е 13 – 7 за многообразната кариера и 6 за кариерата без граници. Установените стойности за надеждност са по-ниски в български условия, но все пак добри. За многообразната кариера алфа на Кронбах е $\alpha = 0,749$, а за кариерата без граници – $\alpha = 0,559$. Надеждността на подскалите на многообразната кариера са съответно $\alpha=0,707$ за "насочвана от личността кариера“ и $\alpha=0,587$ за „кариера, основана на ценностите“, а за кариерата без граници – $\alpha=0,621$ за „нагласи към мобилност“ и $\alpha = 0,619$ за „предпочитания към мобилност“.

Удовлетвореността от кариерата се измерва с кратка еднодименсионална скала от 5 твърдения, конструирана от Грийнхаус и колеги (Greenhaus, Parasuraman & Wormley, 1990), която има много добра надеждност $\alpha=0,886$. Въпросникът регистрира удовлетвореността на изследваните лица по отношение на получавания от тях доход, притежаваните компетентности и постигнатия напредък и развитие в кариерата.

За измерване на **намеренията** на младите хора за промяна и развитие на тяхната кариера е разработена кратка скала, съдържаща 7 твърдения от Ликъртов тип, където 1 е „изобщо несъгласен/а“, а 5 „напълно съгласен/а“. Общата извадкова адекватност на скалата е средна (**КМО – 0,718, p = 0,000**). Резултатите от проведения експлораторен факторен анализ показват двукомпонентна структура на намеренията за промяна в кариерата: „намерения за смяна на работата“ и „подобряване на компетентностите и професионално развитие“. Данните от проверката на надеждността показват, че тя е добра за първия фактор ($\alpha = 0,797$), а по-ниска, но все пак приемлива, за втория ($\alpha = 0,514$). Вътрешната консистентност на целия въпросник също е добра $\alpha = 0,712$.

5. Ограничения на проведеното изследване

Извадката като цяло не е представителна и получените резултати могат да се дължат на нейните особености, поради което е възможно те да са специфични за изследваната група лица.

Четвърта глава

АНАЛИЗ И ИНТЕРПРЕТАЦИЯ НА РЕЗУЛТАТИТЕ ОТ ИЗСЛЕДВАНЕТО

1. Взаимовръзки и влияние на емоционалната интелигентност и самооценката върху нагласите към многообразна кариера и кариера без граници

1.1. Взаимозависимости между емоционалната интелигентност, самооценката и нагласите към нетрадиционни типове кариера

За проверка на хипотеза 1, 2 и 3 се провеждат корелационни и линейни регресионни анализи. Данните от проведения корелационен анализ показват значими положителни взаимозависимости между конструктите и техните дименсии, които варират по сила от слаби до умерени ($p < 0,01$). По-силни са взаимовръзките на самооценката ($r = 0,485$) и емоционалната интелигентност ($r = 0,434$) с нагласите към многообразната кариера, а по-слаби ($r = 0,237$; $r = 0,282$) с нагласите към кариера без граници. Двата конструкта са умерено свързани с дименсията на многообразната

кариера „насочвана от личността“ ($r = 0,470$; $r = 0,456$), като самооценката е по-силно асоциирана с втората ѝ дименсия „основана на ценностите“ ($r = 0,372$), а емоционалната интелигентност с дименсията на кариерата без граници „нагласи към мобилност“ ($r = 0,375$). И двете личностни характеристики нямат значими зависимости с втората дименсия на кариерата без граници – „предпочитания към мобилност“.

1.2. Влияние на емоционалната интелигентност и самооценката върху нагласите към нетрадиционни типове кариера

От проведеня регресионен анализ се установява, че по-високата оценка за себе си и по-добрите умения за разбиране и управление на емоциите са значими предиктори на ориентацията към многообразна кариера и обясняват 26,4% ($R^2 = 0,264$; $F = 47,755$; $p = 0,000$) от вариацията в данните. Очаквано, по-силно се оказва влиянието на самооценката ($\beta = 0,351$; $p = 0,000$) в сравнение с това на емоционалната интелигентност ($\beta = 0,216$; $p = 0,001$). По отношение на нагласите към кариера без граници се открива, че значимо влияние има само емоционалната интелигентност ($\beta = 0,221$; $p = 0,003$), като тя обяснява близо 9% ($R^2 = 0,086$; $F = 12,523$; $p = 0,000$) от вариацията в променливата. За самооценката се оказва, че не допринася за обяснение на готовността на хората за мобилност в работата.

Емоционалната интелигентност и самооценката обясняват най-голям процент от вариацията в дименсията на многообразната кариера „насочвана от личността“ ($R^2 = 0,265$ $F = 48,075$; $p = 0,000$), като емоционалните умения са малко по-силен предиктор ($\beta = 0,304$; $p = 0,000$) от чувството за собствена ценност ($\beta = 0,267$; $p = 0,000$). Върху втората дименсия на многообразната кариера „основана на ценностите“ влияние оказва единствено самооценката ($\beta = 0,343$; $p = 0,000$), която обяснява 14% ($R^2 = 0,140$) от данните. Приблизително същият процент ($R^2 = 0,142$; $\beta = 0,347$; $p = 0,000$) се обяснява от емоционалната интелигентност по отношение на нагласите към мобилност, върху които самооценката няма влияние. Тези резултати показват, че хората с по-висока емоционална интелигентност и по-висока самооценка са по-независими и отговорни в управлението на трудовия си живот, като по-високата самооценка води до следване на собствените ценности при изграждане на кариера, а по-добре развитите емоционални умения повишават готовността за мобилност в работата. Нито една от двете личностни характеристики не детерминира предпочитанията за по-голяма независимост от организацията.

2. Взаимовръзки и влияние на емоционалната интелигентност и самооценката върху психосоциалните ресурси за кариерна адаптивност

2.1. Взаимозависимости между емоционалната интелигентност, самооценката и ресурсите за кариерна адаптивност

Данните от корелационния анализ за проверка на хипотеза 2 показват значими положителни взаимозависимости между емоционалната интелигентност, самооценката и кариерната адаптивност ($p < 0,01$), като по сила те варират от умерени до значителни. Корелацията на емоционалната интелигентност ($r = 0,580$) с кариерната адаптивност е по-силна от тази на самооценката ($r = 0,490$). И двата личностни конструкта са по-силно свързани с дименсиите „контрол“ ($r = 0,559$; $r = 0,538$) и „увереност“ ($r = 0,590$; $r = 0,532$), отколкото с дименсиите „загриженост“ ($r = 0,471$; $r = 0,359$) и „любопитство“ ($r = 0,465$; $r = 0,339$).

2.2. Влияние на емоционалната интелигентност и самооценката върху ресурсите за кариерна адаптивност

От проведения регресионен анализ се установява, че самооценката и емоционалната интелигентност са значими предиктори на кариерната адаптивност и заедно обясняват 36,4% ($R^2 = 0,364$; $F = 76,031$; $p = 0,000$) от вариацията в конструкта. По-силно влияние оказва интелигентното управление на емоциите в работата ($\beta = 0,450$; $p = 0,000$), а по-слабо самооценката ($\beta = 0,210$; $p = 0,001$). Това означава, че младите хора, които могат ефективно да възприемат, разбират, използват и управляват емоциите в себе си и другите хора, и имат висока оценка за себе си, ще са по-адаптивни в процеса на изграждане на своята кариера.

Емоционалната интелигентност и самооценката заедно обясняват 39% от вариацията в дименсията „увереност“ ($R^2 = 0,392$; $F = 86,167$; $p = 0,000$) и 37% от вариацията в дименсията „контрол“ ($R^2 = 0,371$; $F = 78,900$; $p = 0,000$) на кариерната адаптивност, като по-силен предиктор и по двата фактора е емоционалната интелигентност ($\beta = 0,422$; $p = 0,000$; и $\beta = 0,365$; $p = 0,000$), а по-слаб – самооценката ($\beta = 0,269$; $p = 0,000$ и $\beta = 0,311$; $p = 0,000$). Върху останалите две дименсии на адаптивността – „загриженост“ ($R^2 = 0,229$; $\beta = 0,405$; $p = 0,000$) и „любопитство“ ($R^2 = 0,220$; $\beta = 0,415$; $p = 0,000$) значимо влияние има единствено емоционалната интелигентност. Това означава, че по-високата емоционална интелигентност и самооценка ще водят до по-независимо вземане на кариерни решения и повече увереност в професионалните компетентности и способностите за справяне с трудности и предизвикателства в трудовия живот. Хората с по-добри емоционални умения също така ще са по-загрижени относно своето кариерно бъдеще и ще са по-отворени към информация относно нови възможности за работа и кариерно развитие.

3. Взаимовръзки и влияние на нагласите към многообразна кариера и кариера без граници върху психосоциалните ресурси за кариерна адаптивност

3.1. Взаимозависимости между нагласите към нетрадиционни типове кариера и ресурсите за кариерна адаптивност

Получените данни от корелационния анализ за проверка на хипотеза 3 показват, че съществуват значими положителни взаимовръзки между нагласите към нетрадиционни типове кариера и кариерната адаптивност ($p < 0,01$). Корелацията на нагласите към многообразна кариера с кариерната адаптивност е значителна по сила ($r = 0,644$), а на нагласите към кариера без граници – умерена ($r = 0,307$). Дименсията на многообразната кариера „насочвана от личността“ ($r = 0,660$) има по-силна взаимозависимост с адаптивността в сравнение с дименсията „основана на ценностите“ ($r = 0,431$). Само дименсията „нагласи към мобилност“ от скалата за кариера без граници има значима взаимовръзка с кариерната адаптивност ($r = 0,582$), а с дименсията „предпочитания“ към мобилност не се наблюдава значима зависимост.

3.2. Влияние на нагласите към нетрадиционни типове кариера върху ресурсите за кариерна адаптивност

При регресионния анализ се открива, че нагласите към нетрадиционни типове кариера заедно обясняват близо 44% от вариацията в адаптивността ($R^2 = 0,437$; $F = 103,36$; $p = 0,000$), като по-силен детерминант се оказва многообразието на типа кариера ($\beta = 0,605$; $p = 0,000$), а по-слаб кариерата без граници ($\beta = 0,157$; $p = 0,001$). Дименсиите на двата типа кариера: „насочвана от личността“ ($\beta = 0,418$; $p = 0,000$) и „основана на ценностите“ ($\beta = 0,132$; $p = 0,006$), както и „нагласи към мобилност“ ($\beta = 0,355$; $p = 0,000$) и „предпочитания към мобилност“ ($\beta = -0,131$; $p = 0,002$) заедно обясняват 55% от разсейването в данните по променливата ($R^2 = 0,554$; $F = 82,087$; $p = 0,000$). Най-силно върху адаптивността влияят независимото управление на собствената кариера и нагласите към мобилност, по-слабо кариерата, ръководена от ценностите, а най-слабо и негативно предпочитанията към независимост от конкретна организация.

Нагласите към многообразна кариера и кариера без граници заедно обясняват 35% от дименсията на кариерната адаптивност „любопитство“ ($R^2 = 0,353$; $F = 72,503$; $p = 0,000$) и 32% от дименсията „загриженост“ ($R^2 = 0,322$; $F = 63,548$; $p = 0,000$), като по-силен предиктор на загрижеността и любопитството са нагласите към многообразна кариера ($\beta = 0,520$; $p = 0,000$; $\beta = 0,464$; $p = 0,000$), а по-слаб е ориентацията към кариера без граници ($\beta = 0,133$; $p = 0,011$; $\beta = 0,274$; $p = 0,000$). Върху другите две дименсии на адаптивността „контрол“ ($R^2 = 0,461$; $F = 114,24$; $p = 0,000$) и „увереност“ ($R^2 = 0,306$; $F =$

= 58,89; $p = 0,000$) значимо влияние имат само нагласите към многообразна кариера, като те са по-силен детерминант на контрола ($\beta = 0,659$; $p = 0,000$), отколкото на увереността ($\beta = 528$; $p = 0,000$). Тези резултати означават, че по-изразените нагласи към управление на индивидуалната кариера според личните ценности и към повече мобилност в работата като цяло повишават загрижеността и планирането на трудовия живот, както и интереса към нови възможности за работа и алтернативни пътища за кариерно развитие. От друга страна, по-силната ориентация към самостоятелно управление на кариерата на база личните ценности води до по-независимо вземане на решения за професионалния живот и по-голяма увереност в притежаваните компетентности за работа.

4. Взаимовръзки и влияние на самооценката, нагласите към многообразна кариера и кариерната адаптивност върху удовлетвореността от кариерата. Индиректно влияние на емоционалната интелигентност и нагласите към кариера без граници върху удовлетвореността от кариерата

4.1. Взаимозависимости между самооценката, нагласите към многообразна кариера, ресурсите за адаптивност и удовлетвореността от кариерата

От проведения корелационен анализ за проверка на хипотеза 4 се установи, че съществуват значими (при ниво $p < 0,01$) положителни взаимозависимости между самооценката ($r = 0,552$), нагласите към многообразна кариера ($r = 0,384$), кариерната адаптивност ($r = 0,441$) и удовлетвореността от кариерата. Взаимовръзките на дименсиите на ориентацията към многообразна кариера „насочвана от личността“ ($r = 0,338$) и „основана на ценностите“ ($r = 0,323$) с удовлетвореността са сходни по сила. Психосоциалните ресурси за адаптивност „увереност“ ($r = 0,499$) и „контрол“ ($r = 0,475$) са по-силно свързани с удовлетвореността от кариерата в сравнение с ресурсите „загриженост“ ($r = 0,315$) и „любопитство“ ($r = 0,301$).

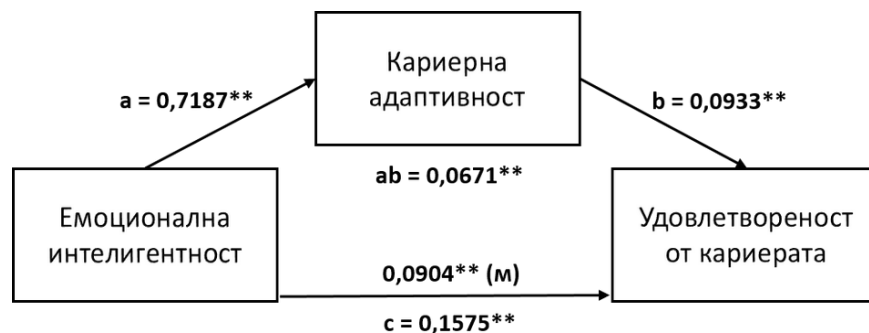
4.2. Влияние на самооценката, нагласите към многообразна кариера и ресурсите за адаптивност върху удовлетвореността от кариерата

Данните от регресионния анализ показват, че значими предиктори на удовлетвореността от индивидуалната кариера са самооценката и кариерната адаптивност, които заедно обясняват близо 35% от вариацията в променливата ($R^2 = 0,345$; $F = 46,58$; $p = 0,000$), като влиянието на самооценката е много по-силно ($\beta = 0,432$; $p = 0,000$) от влиянието на адаптивността ($\beta = 0,196$; $p = 0,004$). Оказва се, че нагласите към многообразна кариера ($\beta = 0,051$; $p = 0,448$) не оказват значимо влияние върху конструкта. Открива се, че от психосоциалните ресурси за кариерна адаптивност значимо детерминират удовлетвореността от кариерата само увереността ($\beta = 0,399$; $p =$

0,000) и контролът ($\beta = 0,357$; $p = 0,001$). Димензиите „любопитство“ ($\beta = -0,150$; $p = 0,085$) и „загриженост“ ($\beta = -0,176$; $p = 0,074$) не оказват значимо влияние. Може да се каже, че по-високата самооценка на младите хора, по-независимото вземане на кариерни решения и по-голямата увереност в собствените професионални компетентности като цяло повишават удовлетвореността от трудовия живот и развитие.

4.3. Индиректен ефект на емоционалната интелигентност върху удовлетвореността от кариерата чрез опосредстващото влияние на адаптивността

От получените резултати се установява, че е налице значим положителен индиректен ефект (0,0671; CI [0,0371-0,1013]) на емоционалната интелигентност и всички нейни дименсии: „управление на собствените емоции“ (0,1223; CI [0,0759-0,1759]), „управление на емоциите на другите“ (0,2297; CI [0,1532-0,3335]), емоционално обосноваване (0,1645; CI [0,0999-0,2462]) върху удовлетвореността от трудовия живот чрез опосредстващата роля на адаптивността. Индиректният ефект е значим по отношение на опосредстващата роля на всички ресурси за адаптивност: „загриженост“ (0,0281; CI [0,0047-0,0560]), „контрол“ (0,0758; CI [0,0451-0,1095]), „любопитство“ (0,0247; CI [0,0043-0,0476]) и „увереност“ (0,0883; CI [0,0584-0,1231]).



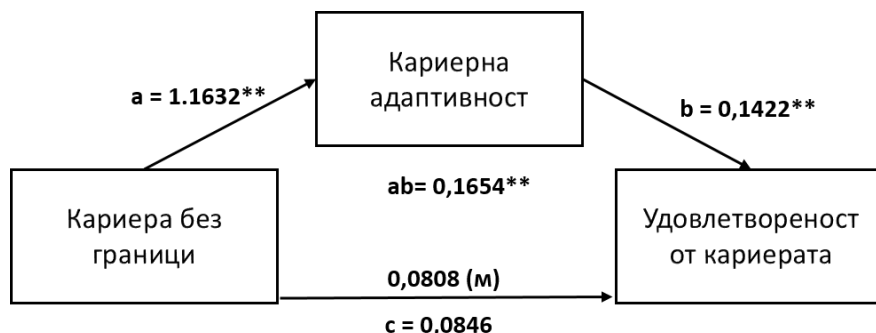
Фиг. 1. Индиректно влияние на емоционалната интелигентност върху удовлетвореността от кариерата чрез адаптивността

Медиацията е частична, тъй като се наблюдава и директно влияние на емоционалните умения върху положителната оценка на кариерата (0,1575**) (фиг.1). Нещо повече, връзката остава значима и при включване на медиатора (0,0904**). Тези резултати не са очаквани, тъй като в литературата не се открива директен ефект на емоционалната интелигентност върху удовлетвореността. Обикновено тя се опосредства от други променливи, като способността за учене на работното място (Chiva, 2008) или пригодността за работа (Pool & Qualter, 2013).

За изясняване на взаимовръзките между емоционалната интелигентност, кариерната адаптивност и удовлетвореността от кариерата се провеждат допълнителни регресионни анализи. Резултатите от тях показват, че емоционалната интелигентност самостоятелно обяснява близо 17% от удовлетвореността ($R^2 = 0,169$; $F = 54,410$; $p = 0,000$), а кариерната адаптивност малко по-висок процент – 19,4% ($R^2 = 0,194$; $F = 64,351$; $p = 0,000$). Взети заедно и двете променливи са значими предиктори на положителната оценка на индивидуалната кариера ($R^2 = 0,231$; $F = 40,061$; $p = 0,000$) и обясняват 23,1% от вариацията, като влиянието на адаптивността е по-силно ($\beta = 0,303$; $t = 4,592$; $p = 0,000$) от влиянието на емоционалната интелигентност ($\beta = 0,237$; $t = 3,592$; $p = 0,000$). Йерархичният регресионен анализ показва, че последната има допълнителен принос към модела едва 3,7% ($R^2 = 0,037$). Може да се заключи, че емоционалните умения имат слаба директна предиктивна сила върху удовлетвореността от кариерата, а по-голямо влияние има кариерната адаптивност. Също така, повишавайки адаптивността на младите хора в трудовия им живот чрез по-активно планиране, независимо вземане на решение, отвореност към нови възможности за развитие и по-голяма увереност в професионалните знания и умения, емоционалната интелигентност влияе върху общата удовлетвореност от кариерата.

4.4. Индиректен ефект на нагласите към кариера без граници върху удовлетвореността чрез опосредстващото влияние на кариерната адаптивност

Получените данни показват, че е налице значим положителен индиректен ефект на нагласите към кариера без граници върху удовлетвореността от трудовия живот чрез опосредстващото влияние на адаптивността (0,1654; CI [0,1038-0,2486]).



Фиг. 2. Индиректно влияние на нагласите към кариера без граници върху удовлетвореността от кариерата чрез адаптивността

Нагласите към мобилност (0,4862; CI [0,3159-0,6811]) повишават удовлетвореността от кариерата чрез всички дименсии на кариерната адаптивност:

„загриженост“ (0,2439; CI [0,1161-0,4079]), „контрол“ (0,4227; CI [0,2857-0,5837]), „любопитство“ (0,2873; CI [0,1227-0,4558]) и „увереност“ (0,4251; CI [0,2815-0,5857]). От проведеня анализ се установява също така, че няма директно влияние на ориентацията към кариера без граници върху удовлетвореността (фиг. 2), което показва, че медиацията е пълна.

Може да се заключи, че готовността и желанието за мобилност на младите хора е значим фактор за удовлетвореността от тяхната кариера само ако повишава адаптивността им към пазара на труда като цяло и чрез по-активно използване на четирите психосоциални ресурса. Така хората, които са по-склонни да се преместят в друг отдел на организацията, да работят с нов екип, да усвоят нови методи за изпълнение на трудовите си задължения или да работят по проекти и в сътрудничество с хора от други компании са по-загрижени за кариерата си и начина, по който тя ще се развие, по-любопитни и отворени са към нови възможности за реализация или осигуряване на допълнителни доходи, по-уверени са, че се справят добре с всички професионални ангажименти и имат по-голям контрол относно вземането на важни за работата им решения, което ги прави и по-удовлетворени от трудовия им живот.

5. Взаимовръзка и влияние на нагласите към кариера без граници, кариерната адаптивност и удовлетвореността върху намеренията за промяна в кариерата. Индиректно влияние на самооценката и емоционалната интелигентност върху намеренията за промяна в кариерата

5.1. Взаимозависимости между нагласите към кариера без граници, кариерната адаптивност, удовлетвореността и намеренията за промяна в кариерата

Получените резултати от корелационния анализ за проверка на хипотеза 5 показват, че общите намерения за промяна в трудовия живот са значимо ($p < 0,01$) и положително свързани в умерена степен с нагласите към кариера без граници ($r = 0,402$), а с удовлетвореността връзката е слаба и негативна ($r = -0,193$; $p < 0,01$). Не се наблюдава значима взаимовръзка на конструкта с кариерната адаптивност, но се установяват значими асоциации между някои от подskalите на двете променливи. Адаптивността е слабо свързана с намеренията за подобряване на компетентностите и професионално развитие ($r = 0,279$) чрез всички ресурси за справяне ($p < 0,01$), като по-силни са зависимостите с „любопитството“ ($r = 0,359$) и „загрижеността“ ($r = 0,290$), а по-слаби с „контрола“ ($r = 0,217$) и „увереността“ ($r = 0,122$; $p < 0,05$). С дименсията „намерения за смяна на работата“ (на скалата за намерения за промяна в кариерата) значими ($p < 0,01$) слаби и негативни зависимости се наблюдават само с дименсията на кариерната

адаптивност „контрол“ ($r = -0,170$) и „увереност“ ($-0,177$). Взаимовръзката на удовлетвореността от кариерата с тази дименсия е умерена и негативна ($r = -0,392$; $p < 0,01$), а с нагласите към кариера без граници слаба и положителна ($r = 0,285$; $p < 0,01$). Нагласите към кариера без граници са по-силно свързани с другата дименсия на намеренията за промяна – „намеренията за подобряване на компетентностите и професионално развитие“, като взаимозависимостта е положителна и умерена по сила ($r = 0,389$; $p < 0,01$) за цялата скала и за „нагласите към мобилност“ ($r = 0,447$; $p < 0,01$), а за „предпочитанията към мобилност“ е слаба ($r = 0,135$; $p < 0,05$). Предпочитанията за по-голяма независимост от конкретна компания са по-силно свързани с намеренията за смяна на работата ($r = 0,270$; $p < 0,01$), отколкото „нагласите към мобилност“ ($r = 0,150$; $p < 0,05$). Удовлетвореността от кариерата не е значимо свързана с намеренията за кариерно развитие.

Тези резултати означават, че като цяло по-изразените нагласи към кариера без граници и по-високата неудовлетвореност от кариерата ще са свързани с по-изразени намерения за промяна в трудовия живот. Намеренията за смяна на работата са свързани с по-висока неудовлетвореност и по-голяма готовност за независимост от конкретна организация, с по-голяма зависимост при вземане на кариерни решения и по-ниска увереност в компетентностите. Намеренията за подобряване на компетентностите са свързани с нагласите към повече мобилност в работата и независимост от организацията, с по-високата адаптивност на пазара на труда чрез търсене на повече информация за работа, повече планиране на трудовия живот, по-висок контрол и увереност в себе си.

5.2. Влияние на нагласите към кариера без граници, кариерната адаптивност и удовлетвореността върху намеренията за промяна в кариерата

Установява се, че значимо влияние имат само нагласите към кариера без граници и удовлетвореността, които заедно обясняват близо 22% от вариацията в намеренията за промяна на трудовия живот ($R^2 = 0,217$; $F = 24,544$; $p = 0,000$), като нагласите към кариера без граници са по-силен предиктор ($\beta = 0,392$; $p = 0,000$) в сравнение с удовлетвореността ($\beta = -0,262$; $p = 0,000$). Оказва се, че кариерната адаптивност не влияе значимо върху намеренията за промяна кариерата ($\beta = 0,095$; $p = 0,138$). По отношение на дименсията на скалата „намерения за смяна на работата“ се открива, че нагласите към кариера без граници и удовлетвореността от кариерата заедно обясняват 25% от вариацията в променливата ($R^2 = 0,252$; $F = 44,991$; $p = 0,000$), като удовлетвореността има по-силно влияние ($\beta = -0,415$; $p = 0,000$) от ориентацията към кариера без граници ($\beta = 0,315$; $p = 0,000$). От дименсиите на скалата за кариера без граници по-силно влияние

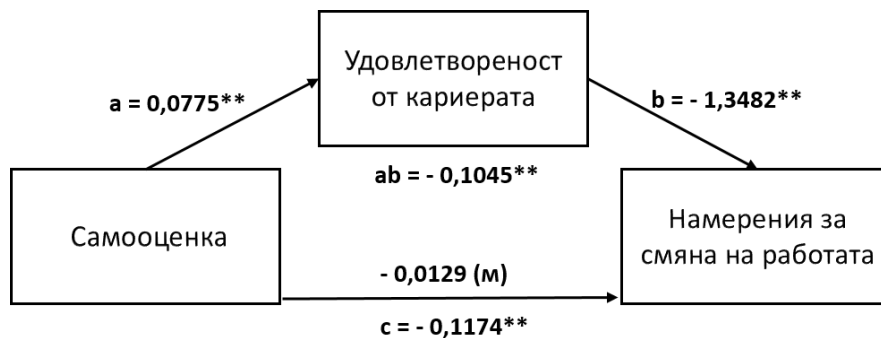
върху намеренията за смяна на работата имат „предпочитанията към мобилност“ извън компанията ($\beta = 0,258$; $p = 0,000$) в сравнение с „нагласите към мобилност“ в рамките на организацията ($\beta = 0,124$; $p = 0,035$), които заедно обясняват близо 9% ($R^2 = 0,088$; $F = 12,928$; $p = 0,000$) от данните. За „подобряване на компетентностите и професионално развитие“ значими предиктори са нагласите към кариера без граници ($\beta = 0,335$; $p = 0,000$) и кариерната адаптивност ($\beta = 0,176$; $p = 0,003$), които заедно обясняват 18% от разсейването ($R^2 = 0,180$; $F = 29,132$; $p = 0,000$). От дименсиите на двете скали значимо влияние върху намеренията за развитие имат само „нагласите към мобилност“ ($\beta = 0,363$; $p = 0,000$), „увереността“ ($\beta = -0,305$; $p = 0,001$) и „любопитството“ ($\beta = 0,273$; $p = 0,005$), които заедно обясняват близо 27% от вариацията в променливата ($R^2 = 0,266$; $F = 15,792$; $p = 0,000$).

Получените резултати от регресионните анализи показват като цяло, че намеренията на младите хора за промяна в трудовия живот се влияят от нагласите им към кариера без граници и неудовлетвореността от кариерата, като върху намеренията за смяна на работното място или професионалната сфера най-голямо влияние има неудовлетвореността, следвана от предпочитанията за по-голяма независимост от конкретна организация и в по-малка степен от ориентацията към повече мобилност в работата, свързана с готовността за работа в друг отдел на компанията или за сътрудничество с хора от различни организации в работата по съвместни проекти. Върху намеренията за подобряване на професионалните компетентности и търсене на кариерно развитие значимо влияние оказват нагласите за по-голяма мобилност на работното място, следвани от неувереността в компетентностите и способностите за справяне с трудности и предизвикателства в трудовия живот и любопитството към нови възможности за работа и напредък в кариерата.

5.3. Индиректен ефект на самооценката върху намеренията за смяна на работата чрез опосредстващото влияние на удовлетвореността от кариерата

Данните от медиационния анализ показват, че съществува директно негативно влияние на самооценката върху намеренията за напускане на организацията ($-0,1174^{**}$), което след включване на медиатора става незначимо ($-0,0129$) (фиг. 3). Самооценката обяснява самостоятелно 5,5% ($R^2 = 0,055$; $F = 15,563$; $p = 0,000$) от вариацията в променливата ($\beta = -0,324$; $p = 0,000$), но при включване на удовлетвореността ($\beta = -0,378$; $p = 0,000$) (която обяснява 15,4% ($R^2 = 0,154$; $F = 24,313$; $p = 0,000$) от данните) в регресионния модел, тя губи значимостта си ($\beta = -0,026$; $p = 0,703$), което показва, че съществува пълна медиация. Налице е значим негативен индиректен ефект на

самооценката върху намеренията за търсене на нова работа чрез опосредстващата роля на удовлетвореността (- 0,1045**; CI [-0,1467 - -0,0648]).



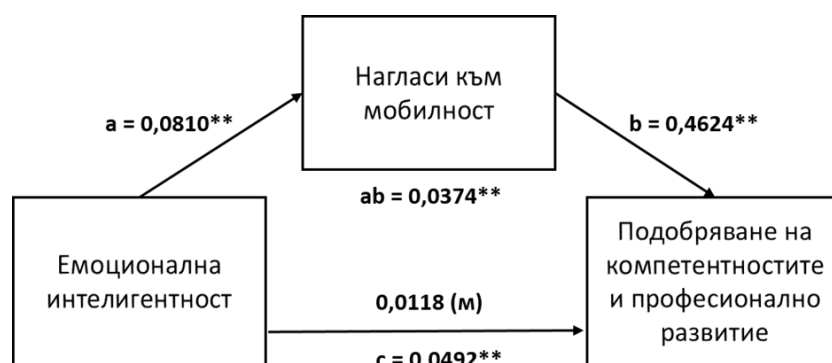
Фиг. 3. Индиректно влияние на самооценката върху намеренията за смяна на работата чрез опосредстващата роля на удовлетвореността

Това означава, че младите хора с по-висока самооценка ще са по-удовлетворени от своята кариера и ще имат по-ниски намерения за смяна на работата. Ниската самооценка ще води до по-голяма неудовлетвореност от трудовия живот и до по-изразени намерения за смяна на работата или професионалната сфера. Високата самооценка е свързана с ясна Аз-концепция (Tesser, 2001), което предполага, че хората ще имат по-диференцирани професионални интереси и кариерни цели (Patton et al., 2004). Като цяло се очаква, че това повишава съответствието между личността и извършвания труд, води до по-висока удовлетвореност от кариерата и до по-слаби намерения за промяна в трудовата дейност.

5.4. Индиректен ефект на емоционалната интелигентност върху намеренията за подобряване на компетентностите и професионално развитие чрез опосредстващото влияние на нагласите към мобилност

Установява се, че емоционалната интелигентност има директно влияние върху намеренията за професионално развитие, като променливата обяснява 4,5% от вариацията в данните ($R^2 = 0,045$; $F = 12,517$; $p = 0,000$; $\beta = 0,211$; $p = 0,000$). При включване на нагласите към мобилност в регресионния модел ($\beta = 0,428$; $p = 0,000$) (които обясняват 20,2% от разсейването ($R^2 = 0,202$; $F = 67,016$; $p = 0,000$)), влиянието на емоционалните умения става незначимо ($\beta = 0,050$; $p = 0,393$). Това предполага пълна медиация на ефекта. Резултатите от медиационния анализ потвърждават допускането и показват, че е налице значим положителен индиректен ефект на емоционалната интелигентност ($0,0374^{**}$; CI [0,0243-0,0549]) върху намеренията на младите хора да

подобряват компетентностите си и да търсят възможности за професионално развитие чрез засилване на готовността им към мобилност (фиг. 4).



Фиг. 4. Индиректно влияние на емоционалната интелегентност върху намеренията за подобряване на компетентностите и професионално развитие

Може да се каже, че служителите с по-добри способности за възприемане, разбиране, използване и управление на емоциите в себе си и другите хора ще са по-отворени към промени в работата и с по-голяма готовност биха се съгласили да изпълняват различни функции на работното място или да си сътрудничат с хора от различни отдели на организацията, като това ще ги мотивира да подобряват своите знания и умения и да се стремят към професионално развитие.

6. Различия в личностните характеристики и кариерното развитие на младите хора според демографските фактори

6.1. Различия в емоционалната интелегентност

Резултатите от проведения т-тест показват, че не съществуват значими *полови различия* в емоционалната интелегентност на изследваните лица ($t = 1,508$; $p = 0,133$).

По отношение на *възрастта* се установява, че съществуват значими различия в емоционалните умения на хората до 24-годишна възраст и тези над 24 години ($t = - 2,476$; $p = 0,006$). Оказва се, че групата между 24 и 44 г. ($X = 117,92$; $SD = 13,58$) има по-висока емоционална интелегентност в сравнение с по-младите ($X = 113,63$; $SD = 11,56$), както и по-добри умения за управление на емоциите на другите хора ($F = 4,566$; $p = 0,034$; $X = 30,79$ (до 24 г.); $X = 31,95$ (над 24 г.) и във връзка с отчитането на емоциите на колегите си при вземането на решения в работата ($F = 6,801$; $p = 0,010$; $X = 28,68$ (до 24 г.); $X = 30,06$ (над 24 г.)). По отношение на управлението на собствените емоции не се наблюдават значими различия.

Оказва се, че полученото *образование* влияе значимо върху емоционалните умения ($F = 4,540$; $p = 0,012$), като различието е между хората със средно образование ($X = 113,81$; $SD = 11,84$) и хората с магистърска степен ($X = 119,18$; $SD = 13,74$) ($p = 0,010$). От средните стойности се вижда тенденция с увеличаване на степента на образование да се повишава и емоционалната интелигентност като цяло. Значими различия в емоционалните умения се наблюдават по отношение на управлението на емоциите на другите ($F = 5,272$; $p = 0,006$) и емоционалното обосноваване ($F = 3,107$; $p = 0,046$), като отново младите хора със средно образование имат по-ниски стойности ($X = 30,61$; $SD = 4,17$ и $X = 28,85$; $SD = 4,15$) от хората с магистърска степен ($X = 32,48$; $SD = 4,38$ и $X = 30,34$; $SD = 4,96$). По отношение на управлението на собствените емоции не се открива значимо различие между групите ($F = 0,762$; $p = 0,468$). Това означава, че хората с магистърска степен на образование могат по-добре да управляват емоциите на другите, да отчитат и да се съобразяват в по-голяма степен с емоциите на колегите си в работата и при вземане на решения на работното място.

По отношение на *трудовия опит* се установяват значими различия в емоционалната интелигентност на хората ($F = 4,761$; $p = 0,003$) с общ трудов стаж до 1 година ($X = 111,19$; $SD = 11,06$) и хората със стаж над 5 години ($X = 119,29$; $SD = 13,83$) ($p = 0,005$). Като и тук, разликите са в уменията за управление на емоциите на другите ($F = 2,673$; $p = 0,048$) и при вземане на решения в работата ($F = 5,615$; $p = 0,001$), които са по-добре развити при младите хора със стаж над 5 г. ($X = 32,31$; $SD = 4,54$ и $X = 30,75$; $SD = 4,77$) в сравнение с тези на младежите ($X = 30,41$; $SD = 4,09$ и $X = 27,86$; $SD = 3,71$), които тепърва се установяват на пазара на труда (със стаж до 1 г.). Като цяло се наблюдава постепенно повишаване на общата емоционална интелигентност с нарастване на общия трудов стаж при всички групи с изключение на първата, която включва младите хора без опит. Те имат по-високи средни стойности спрямо връстниците си, които скоро са започнали работа. Вероятно по-високата самооценка по отношение на емоционалните им компетентности се дължи на това, че те все още нямат реален опит в разбирането и управлението на емоциите в контекста на работата.

Може да се обобщи, че като цяло емоционалната интелигентност се повишава с възрастта, образованието и трудовия опит на хората. Наблюдава се подобряване на уменията за управление на емоциите на другите и за по-доброто им използване при съвместната работа с колеги и ръководители в организацията. Значимите разлики не са големи и се наблюдават между хората със средно образование, до 24-годишна възраст и

с до 1 година трудов опит и хората над 24 г., с магистърска степен и с над 5 г. трудов стаж. Не се установяват различия в емоционалната интелигентност по пол.

6.2. Различия в самооценката

Получените резултати показват, че съществува значимо различие в самооценката на мъжете ($X = 45,26$; $SD = 7,63$) и жените ($X = 42,68$; $SD = 6,46$) ($t = 2,725$; $p = 0,007$). Мъжете имат по-висока самооценка по отношение на своите професионални компетентности, на ефективността, с която изпълняват трудовите си задачи, на постигнатия от тях успех, на контрола, който смятат, че имат в работата, кариерата и личния си живот и на способностите си за решаване на проблеми в сравнение с жените.

Статистически значимо различие в самооценката се открива и според *образованието* ($F = 4,031$; $p = 0,019$), като младите хора със средно образование ($X = 42,57$; $SD = 6,41$) имат по-ниска самооценка в сравнение с хората, придобили магистърска степен ($X = 45,31$; $SD = 7,55$) ($p = 0,016$). *Възрастта* е друг важен фактор, който оказва влияние върху чувството за собствена ценност ($F = 6,606$; $p = 0,000$). Младежите между 18 и 21 години ($X = 42,42$; $SD = 6,34$) ($p = 0,002$), както и тези между 22 и 24 години ($X = 41,20$; $SD = 5,90$) ($p = 0,000$), са с по-ниска самооценка от хората между 31 и 44-годишна възраст ($X = 46,34$; $SD = 6,96$).

Трудовият статус също оказва влияние върху самооценката ($F = 3,185$; $p = 0,043$). Младите хора, които не работят ($X = 42,19$; $SD = 6,02$) или работят почасово ($X = 42,30$; $SD = 6,24$) като цяло имат по-ниска самооценка в сравнение с хората, работещи на пълен работен ден ($X = 44,34$; $SD = 7,36$). По отношение на получавания *месечен доход* се оказва, че различия има между почти всички групи ($F = 9,057$ $p = 0,000$). Най-голяма разлика в самооценката се наблюдава между хората, получаващи до 500 лева ($X = 39,95$; $SD = 6,31$), и тези, взимащи над 1500 лева ($X = 47,74$; $SD = 6,68$) ($p = 0,000$). На следващо място е разликата между младите хора без доход ($X = 42,19$; $SD = 6,02$) и получаващите над 1500 лева ($X = 47,74$; $SD = 6,68$) ($p = 0,000$), между хората с доход до 500 лева ($X = 39,95$; $SD = 6,31$) и тези, взимащи от 1000 до 1500 лева ($X = 45,02$; $SD = 6,55$) ($p = 0,003$) и на последно място между взимащите до 1000 лева ($X = 42,72$; $SD = 6,77$) и тези, получаващи над 1500 лева ($X = 47,74$; $SD = 6,68$) ($p = 0,001$). Може да се обобщи, че младите хора без доход, взимащите до 500 лева и до 1000 лева имат по-ниска самооценка в сравнение с хората, получаващи над 1500 лева месечно възнаграждение. Също така хората с доход до 500 лева са с по-ниска самооценка от взимащите между 1000 и 1500 лева.

6.3. Различия в кариерната адаптивност

Данните от еднофакторния дисперсионен анализ показват, че са налице значими различия в общата кариерна адаптивност на младите хора, като най-голямо влияние оказва степента на придобитото *образование* ($F = 13,342$; $p = 0,000$). Хората със средно образование ($X = 91,87$; $SD = 16,47$) са по-малко адаптивни в своята кариера в сравнение с хората с бакалавърска ($X = 100,16$; $SD = 12,41$) ($p = 0,002$) и магистърска степен ($X = 102,11$ $SD = 13,61$) ($p = 0,000$). Тези различия се отнасят и до всички използвани психосоциални ресурси. Младежите със средно образование имат по-ниски компетентности по планиране на своята кариера ($F = 7,494$; $p = 0,001$; $X = 23,26$; $SD = 5,06$), независимо вземане на кариерни решения ($F = 7,786$; $p = 0,001$; $X = 23,57$; $SD = 4,48$), любопитство към нови възможности за работа и развитие ($F = 13,651$; $p = 0,000$; $X = 22,21$; $SD = 4,62$), увереност в компетентностите и способностите си за ефективно справяне с трудовите задължения и проблеми в работата ($F = 14,818$; $p = 0,000$; $X = 22,81$; $SD = 4,34$) в сравнение с хората, притежаващи бакалавърска ($X = 25,33$; $SD = 3,70$; $X = 25,01$; $SD = 2,90$; $X = 24,67$; $SD = 4,09$; $X = 25,12$; $SD = 3,71$) и магистърска степен ($X = 25,44$; $SD = 3,84$; $X = 25,80$; $SD = 3,88$; $X = 25,12$; $SD = 3,61$; $X = 25,74$; $SD = 3,60$) на образование.

Различия в адаптивността се наблюдават и според *възрастта* ($F = 6,275$ $p = 0,000$), като значими различия между групите в общата адаптивност има между младежите до 21 г. ($X = 90,43$; $SD = 16,97$) и младите хора до 24 г. ($X = 98,52$; $SD = 14,21$) ($p = 0,016$), от една страна, и тези до 30-годишна възраст ($X = 100,71$; $SD = 13,82$) ($p = 0,000$), от друга страна. Така може да се каже, че хората до 21 години са по-малко адаптивни в трудовия си живот от хората до 24 г. и до 30 г. Тези различия се наблюдават и при притежаваните ресурси за адаптивност: загриженост ($F = 4,291$; $p = 0,006$), контрол ($F = 4,714$; $p = 0,003$), любопитство ($F = 3,551$; $p = 0,015$) и увереност ($F = 11,222$; $p = 0,000$), като най-малки са разликите в любопитството и загрижеността, а по-големи в контрола и увереността. Младежите до 21-годишна възраст ($X = 22,02$; $SD = 4,55$) значимо се различават от хората до 24 г. ($X = 24,19$; $SD = 4,00$) ($p = 0,013$), до 30 г. ($X = 25,52$; $SD = 3,66$) ($p = 0,000$) и до 44 г. ($X = 25,03$; $SD = 3,59$) ($p = 0,000$) по отношение увереността в професионалните си знания и умения, ефективното изпълнение на трудовите си задължения и способностите си за решаване на проблеми в работата и кариерата. Във връзка с отговорността, независимо вземане на кариерни решения ($X = 23,11$; $SD = 4,64$) ($p = 0,002$) и интереса към нови възможности за работа и развитие ($X = 22,13$; $SD = 4,42$) ($p = 0,026$) те се различават значимо само с хората до 30-годишна възраст ($X =$

25,57; SD = 3,72 и X = 24,22; SD = 3,98). Различията в уменията за планиране на кариерата се наблюдават между хората до 21 г. (X = 23,15; SD = 5,17) и тези до 24 г. (X = 25,43; SD = 3,73) (p = 0,017), от една страна, и от друга, с тези до 30 г. (X = 25,38; SD = 4,02) (p = 0,020).

Тези резултати могат да се обобщят по следния начин – най-младите хора в изследваната извадка, до 21-годишна възраст, се различават значимо в общата си способност за адаптивност на пазара на труда с хората до 30 г., както и с използване на всички психосоциални ресурси, подпомагащи приспособимостта в трудовия живот - като планиране на кариерата, самостоятелно вземане на решения, отвореност към информация за работа и увереност в притежаваните и прилагани на практика професионални компетентности. По отношение на увереността, те се различават значимо и с по-зрялата група лица – до 44 г, които са по-уверени в знанията и уменията си и в справянето с предизвикателства в трудовия живот. При последната група се наблюдава намаляваща адаптивност и по-малко планиране, контрол и интерес към нови алтернативи, свързани с работа и развитие, в сравнение с младите хора, навлизащи в работната сила (до 24 г.) и установяващи се в нея (до 30 г.).

Резултатите от дисперсионния анализ показват, че кариерната адаптивност се влияе значимо от общия *трудов опит* (F = 5,796; p = 0,001), като значимите различия се откриват между младите хора без трудов стаж (X = 92,73; SD = 15,17) (p = 0,024) и хората с опит до 1 г. (X = 90,11; SD = 18,98) (p = 0,018), от една страна, и хората със стаж над 5 г. (X = 100,87; SD = 15,11), от друга. Няма различие в адаптивността между младежите без трудов опит и тези с опит до 1 г., както и между хората, работещи между 1 и 5 г. и тези над 5 г. По отношение на използваните ресурси за адаптивност се оказва, че различия съществуват в контрола (F = 5,183; p = 0,002), любопитството (F = 3,751; p = 0,012) и увереността (F = 15,150; p = 0,000), които са по-развити при хората с по-голям стаж. Младите хора без трудов опит (X = 23,42; SD = 4,02) (p = 0,013) или с опит до 1 година (X = 23,19; SD = 5,07) (p = 0,009) са по-малко отговорни и независими при вземането на кариерни решения в сравнение с хората с опит над 5 г. (X = 25,66; SD = 3,95), по-малкият трудов стаж (до 1 г.) (X = 21,77; SD = 5,04) (p = 0,009) се свързва и с по-малко любопитство и по-слаб интерес по отношение на алтернативи за работа и развитие (в сравнение с хората с опит над 5 г. - X = 24,49; SD = 4,45), а всички хора без опит на пазара на труда (X = 22,42; SD = 4,06) (p = 0,000) или с опит до 1 г. (X = 21,55; SD = 4,75) (p = 0,000) и до 5 г. (X = 24,05; SD = 3,60) (p = 0,004) се отличават с по-ниска

увереност в професионалните си знания и умения в сравнение с хората с по-голям трудов опит (над 5 г.) ($X = 25,90$; $SD = 3,59$).

Може да се обобщи, че младите хора без трудов опит или с опит до 1 г. на пазара на труда са по-малко адаптивни в сравнение с хората, които имат общ трудов стаж над 5 г., като те са и по-зависими при вземането на решения за трудовия си живот и по-малко уверени в професионалните си компетенции. Хората, които работят не повече от година също така проявят по-слаб интерес към нови възможности за работа и развитие за разлика от работещите повече от 5 години.

6.4. Различия в нагласите към многообразна кариера

Установява се, че *възрастта* не оказва значимо влияние върху нагласите към многообразна кариера ($F = 0,573$; $p = 0,633$). Не се наблюдават различия и по отношение на нейните подскали - ориентацията към „кариера, насочвана от личността“ ($F = 1,346$; $p = 0,260$) и „кариера, основана на ценностите“ ($F = 0,235$; $p = 0,872$). По отношение на *трудовия стаж* се оказва, че той влияе значимо върху нагласите към многообразна кариера ($F = 3,904$; $p = 0,009$), като различието се наблюдава между хората с трудов опит до 5 г. ($X = 26,43$; $SD = 4,55$) и тези с трудов стаж над 5 г. ($X = 28,55$; $SD = 4,27$) ($p = 0,008$). Значими различия се регистрират само в „насочваната от личността“ кариера ($F = 3,757$; $p = 0,011$). Това означава, че хората със стаж до 5 г. ($X = 15,47$; $SD = 2,86$) се чувстват по-малко отговорни, независими и самостоятелно планиращи своята кариера в сравнение с хората, които имат общ трудов опит над 5 г. ($X = 16,64$; $SD = 2,80$).

6.5. Различия в нагласите към кариера без граници

Получените данни показват, че няма различия в ориентацията към кариера без граници в зависимост от *възрастта* ($t = -0,476$; $p = 0,634$). Тя не влияе и върху нагласите ($F = 2,655$; $p = 0,104$), и предпочитанията към мобилност ($F = 0,782$; $p = 0,377$).

Установява се, че *образованието* е значим фактор, който влияе върху нагласите към кариера без граници ($F = 3,886$; $p = 0,022$). Значимите различия се наблюдават между младите хора със средно образование ($X = 18,76$; $SD = 3,78$) и тези с магистърска степен ($X = 20,39$; $SD = 4,25$) ($p = 0,018$), като те са свързани единствено с нагласите към мобилност, предлагани по-често от организацията ($F = 7,309$; $p = 0,001$). В предпочитанията за по-голяма независимост в работата за една компания не се регистрират значими различия между групите. Тези данни като цяло показват, че хората с висше образование (магистри) ($X = 11,11$; $SD = 2,31$) са по-ориентирани към мобилност в работата си в сравнение с младежите със средно образование ($X = 9,65$; $SD = 2,82$).

Проверката на влиянието на *дохода* върху нагласите към кариера без граници показва, че е налице значимо различие между групите ($F = 2,667$; $p = 0,033$). По-изразени нагласи към този тип кариера имат хората с доход над 1500 лева ($X = 20,98$; $SD = 4,47$) в сравнение с хората, получаващи до 500 лева ($X = 18,46$; $SD = 3,52$) ($p = 0,042$). Значимо различие според дохода се наблюдава само по отношение на нагласите, но не и предпочитанията към мобилност ($F = 4,226$; $p = 0,002$), като хората без доход ($X = 9,46$; $SD = 2,60$) са с по-слаба ориентация за работа в друга среда в сравнение с хората, получаващи месечно възнаграждение до 1500 лева ($X = 11,20$; $SD = 2,42$; $p = 0,008$) и над 1500 лева ($X = 10,97$; $SD = 2,49$; $p = 0,037$). На следващо място, хората с минимален доход (до 500 лева; $X = 9,60$; $SD = 2,95$) също са с по-слабо изразени нагласи към мобилност в сравнение с взимашите между 1000 лева и 1500 лева ($X = 11,20$; $SD = 2,42$; $p = 0,048$). Тези резултати показват, че по-изразени нагласи към кариера без граници имат хората с доход над 1500 лева в сравнение с получаващите минимално възнаграждение. Също така неработещите и хората с доход до 500 лева са с по-слаба ориентация за мобилност в работата за разлика от хората, които получават над 1000/1500 лева месечно.

6.6. Различия в удовлетвореността от кариерата

Получените данни от проведения дисперсионен анализ показват значимо влияние на *трудовия опит* ($F = 2,949$; $p = 0,033$) и получавания *месечен доход* ($F = 7,903$; $p = 0,000$) върху различията в удовлетвореността на хората от тяхната кариера. От средните стойности на групите по *трудова стаж* се вижда, че хората с опит над 5 г. ($X = 19,49$; $SD = 4,29$) са по-удовлетворени от кариерата си в сравнение с хората без опит ($X = 17,88$; $SD = 4,57$) или с опит до 1 г. ($X = 17,36$; $SD = 4,32$) и до 5 години ($X = 17,81$; $SD = 5,41$). Може да се каже, че по-големият трудов стаж повишава удовлетвореността от кариерата.

По-значима роля за удовлетвореността се открива, че има получаваното възнаграждение, като значими различия се откриват между почти всички групи. Оказва се, че хората без доход ($X = 17,43$; $SD = 4,70$) са по-неудовлетворени само от хората с доход над 1500 лева ($X = 20,74$; $SD = 3,65$) ($p = 0,003$). Получаващите минимална заплата ($X = 15,71$; $SD = 5,06$) са по-неудовлетворени в сравнение с всички останали работещи групи – с взимашите до 1000 ($X = 18,32$; $SD = 4,44$) ($p = 0,028$), до 1500 ($X = 19,73$; $SD = 4,97$) ($p = 0,001$) и над 1500 лева ($X = 20,74$; $SD = 3,65$) ($p = 0,000$). Хората с месечно възнаграждение до 1000 лева ($X = 18,32$; $SD = 4,44$) са по-малко удовлетворени от кариерата си само в сравнение с взимашите над 1500 лева ($X = 20,74$; $SD = 3,65$) ($p = 0,048$). За младите служители със заплата до 1500 лева се оказва, че не се различават

значимо от нито една група. Може да се каже, че те не са по-малко удовлетворени от трудовия си живот в сравнение с взимащите повече от тях. Хората с доход до 500 лева са като цяло по-неудовлетворени от кариерата си от взимащите по-високо месечно възнаграждение.

6.7. Различия в намеренията за промяна на кариерата

Значими различия в намеренията за промяна в трудовия живот се установяват според студентския статус ($F = 6,905$; $p = 0,000$) и възрастта ($F = 6,139$; $p = 0,000$), но не и според получаваното месечно възнаграждение и семейно положение.

Оказва се, че *личният месечен доход* не е фактор, който влияе върху намеренията за промяна в кариерата ($F = 2,156$; $p = 0,074$), като това се отнася както до желанието за смяна на работата ($F = 1,218$; $p = 0,303$), така и до стремежа към професионално развитие ($F = 2,323$; $p = 0,057$). Друг незначим фактор е *семейният статус* ($F = 2,168$; $p = 0,116$), като липсата на различия се наблюдават и при намеренията за смяна на работата ($F = 1,340$; $p = 0,264$), и при намеренията за професионално развитие ($F = 1,711$; $p = 0,183$). Това означава, че несемейните, семейните без деца и с деца, както и хората, получаващи различен доход, не се различават значимо в намеренията си за промяна в кариерата.

Открива се, че *студентите* ($X = 23,82$; $SD = 4,67$) имат по-изразени намерения за промяна в кариерата в сравнение с хората, които не се обучават в университет ($X = 18,54$; $SD = 5,71$) ($p = 0,000$), като това се отнася до намеренията за смяна на работата ($F = 23,462$; $p = 0,000$; $X = 9,42$; $SD = 3,22$ (студенти) и $X = 6,92$; $SD = 3,64$ (неучащи)) и за подобряване на компетентностите и търсене на възможности за професионално развитие ($F = 41,416$; $p = 0,000$; $X = 14,39$; $SD = 2,69$ (студенти) и $X = 11,62$; $SD = 2,95$ (неучащи)).

Възрастта е другият значим фактор, който води до различия в намеренията за промяна на кариерата ($F = 6,139$; $p = 0,000$), като това се отнася също до желанието за смяна на работата ($F = 3,090$; $p = 0,028$) и намерението за подобряване на уменията и търсене на възможности за развитие ($F = 5,498$; $p = 0,001$). Значими различия в общите намерения се откриват между младежите до 21 г. ($X = 24,10$; $SD = 4,28$) ($p = 0,001$) и до 24 г. ($X = 23,41$; $SD = 4,40$) ($p = 0,025$) и хората на възраст 31-44 г. ($X = 20,60$; $SD = 5,98$). По отношение на готовността за смяна на работата разлики се наблюдават между най-младите (до 21 г.) ($X = 9,53$; $SD = 2,98$) и хората от 31 г. до 44 г. ($X = 7,90$; $SD = 3,74$) ($p = 0,026$), а по отношение на възможностите за развитие между двете най-млади групи – до 21 г. ($X = 14,56$; $SD = 2,63$) ($p = 0,001$) и до 24 г. ($X = 14,15$; $SD = 2,50$) ($p = 0,038$) и хората в по зряла възраст (31-44 г.) ($X = 12,69$; $SD = 3,25$). Може да се обобщи, че младежите до 24 г. имат по-силно изразени намерения за смяна на работата, подобряване

на професионалните си умения и търсене на възможности за развитие в кариерата в сравнение с хората над 30-годишна възраст.

Обобщение и изводи:

От проведеното емпирично изследване се установи, че като цяло емоционалната интелигентност и самооценката са значими личностни характеристики, които влияят върху нагласите на младите хора към нетрадиционни типове кариера, ресурсите им за адаптивност на пазара на труда, удовлетвореността от трудовия им живот и индиректно върху намеренията им за промяна и развитие на кариерата.

- Емоционалната интелигентност и самооценката са значими предиктори на нагласите към многообразна кариера, като самооценката влияе върху двете ѝ дименсии („насочвана от личността“ и „основана на ценностите“), а емоционалната интелигентност само върху дименсията „кариера, насочвана от личността“. Предиктор на нагласите към кариера без граници е само емоционалната интелигентност, като тя влияе върху ориентацията към мобилност в работата, но не и върху предпочитанията за по-голяма независимост от конкретна организация.
- Емоционалната интелигентност и самооценката са значими предиктори на общата кариерна адаптивност, като емоционалните умения влияят значимо върху всички психосоциални ресурси за справяне с преходи от различен характер в трудовия живот („загриженост“, „контрол“, „любопитство“ и „увереност“), а самооценката влияе само върху ресурсите „контрол“ и „увереност“.
- Нагласите към многообразна кариера и кариера без граници са значими предиктори на кариерната адаптивност на младите хора с всички свои дименсии („кариера, насочвана от личността“ и „основана на ценностите“, „нагласи към мобилност“ и „предпочитания за мобилност“). Нагласите към многообразна кариера влияят положително върху всички използвани психосоциални ресурси („загриженост“, „контрол“, „любопитство“ и „увереност“), а нагласите към кариера без граници влияят само върху ресурсите „загриженост“ и „любопитство“.
- Самооценката и кариерната адаптивност са предиктори на удовлетвореността от кариерата, като единствено психосоциалните ресурси „контрол“ и „увереност“ ѝ влияят значимо.

- Емоционалната интелигентност и нагласите към кариера без граници влияят индиректно върху удовлетвореността от кариерата чрез опосредстващата роля на адаптивността. Всички емоционални умения влияят положително върху удовлетвореността, като повишават и четирите психосоциални ресурса за по-добра приспособимост. Единствено дименсията „нагласи към мобилност“ (от скалата за кариера без граници) повлиява значимо удовлетвореността от трудовия живот чрез опосредстващата роля на дименсиите „загриженост“, „контрол“, „любопитство“ и „увереност“ (на скалата за кариерна адаптивност).
- Нагласите към кариера без граници и удовлетвореността от трудовия живот са значими предиктори на намеренията за промяна в кариерата. Върху дименсията „намерения за смяна на работата“ негативно влияние оказва удовлетвореността, а положително нагласите и предпочитанията към повече мобилност в работата. Върху дименсията „намерения за подобряване на компетентностите и професионално развитие“ положително влияние имат „нагласите към мобилност“ в работата (от скалата за кариера без граници) и „любопитството“ към нови професионални възможности, а негативно „увереността“ в собствените компетенции (от скалата за кариерна адаптивност).
- Самооценката влияе индиректно и негативно върху намеренията за смяна на работата чрез опосредстващата роля на удовлетвореността от кариерата.
- Емоционалната интелигентност влияе индиректно и положително върху намеренията за подобряване на компетентностите и търсене на професионално развитие чрез опосредстващата роля на нагласите към мобилност.
- С повишаване на възрастта, образованието и трудовия опит се наблюдава, както повишаване на общата емоционална интелигентност, така и подобряване на уменията за управление на емоциите в другите хора и ефективното им използване при съвместната работа с колеги и ръководители.
- Значими различия в самооценката се установяват според пола, възрастта, образованието, дохода и трудовия статус. Мъжете, работещите на пълен работен ден, получаващите над 1500 лева месечно, хората с по-висока степен на образование и тези над 30-годишна възраст са с по-висока самооценка.
- Различия в кариерната адаптивност се регистрират според образованието, възрастта и общия трудов стаж. Хората с висше образование (бакалавър и магистър), на възраст между 22 г. и 30 г. и с над 5 г. трудов стаж са по-адаптивни

и са развили в по-голяма степен ресурсите си за справяне с преходи и трудности в кариерата.

- По отношение на нагласите към многообразната кариера значими различия се наблюдават само според общия трудов стаж. Хората с трудов опит над 5 г. имат по-изразени нагласи към многообразния тип кариера и са по-отговорни и независими при управление на трудовия си живот.
- Различия в нагласите към кариера без граници се установяват по отношение на образованието и месечния доход. Хората с магистърска степен на образование и тези, получаващи над 1500 лева заплата имат по-изразени нагласи към кариера без граници и към мобилност в работата.
- Различия в удовлетвореността от кариерата се откриват според месечния доход. С нарастване на възнаграждението се увеличава и удовлетвореността от трудовия живот.
- Намеренията за промяна в кариерата се влияят значимо от студентския статус и възрастта. Студентите и младежите до 24-годишна възраст имат по-изразени намерения за смяна на работата, подобряване на уменията и търсене на възможности за кариерно развитие в сравнение с хората между 31 г. и 44 г. и тези, които вече са завършили образованието си.

Заключение

Получените емпирични данни от проведеното изследване като цяло подкрепят основната хипотеза, че самооценката и емоционалната интелигентност могат да подобрят общата приспособимост на младите хора на пазара на труда в контекста на несигурност и промени в работата. Адаптивността се повишава значимо и чрез нагласите към многообразна кариера и кариера без граници.

Може да се заключи, че по-добре развитите емоционални умения и ориентацията към многообразния тип кариера повишават всички използвани ресурси за постигане на по-голяма стабилност при промени и преходи от различен характер в трудовия живот. Самооценката засилва контрола и увереността при вземане на решения и изпълнение на трудовите задачи, а нагласите към мобилност повишават любопитството към нови алтернативи за работа и загрижеността за кариерното бъдеще. Постигнатата адаптивност влияе слабо и частично върху удовлетвореността от кариерата и намеренията за промяна в трудовия живот. Най-важен предиктор на удовлетвореността

се оказва самооценката, а на намеренията за професионално развитие – готовността за мобилност в организацията.

Тези резултати дават само първоначална представа за взаимовръзките и влиянията между променливите. Необходимо е те да бъдат проверени и в други изследвания, както в нашата страна, така и в световен мащаб. Емпиричните данни на този етап са недостатъчни за отправяне на конкретни препоръки за практиката, тъй като изследванията на афективните променливи в кариерното развитие все още са предимно „проучващи“. Все пак се предполага, че работата с емоционалната интелигентност и самооценката, като допълнение към установените вече практики в процеса на кариерно консултиране, ще повиши ресурсите за адаптивност на младите хора на пазара на труда, ще засили нагласите им към мобилност и ще ги насочи към повече отговорност, независимост и активно справяне с предизвикателствата в трудовия им живот. За тази цел могат да бъдат разработени методи за подобряване на емоционалните умения и повишаване на увереността на клиентите в способностите и ресурсите им за справяне, съобразени със спецификите на процеса на консултиране в кариерните центрове.

ПРИНОСИ НА ДИСЕРТАЦИОННИЯ ТРУД:

1. Направен е задълбочен теоретичен анализ на нови и актуални конструкти от психология на кариерата като: „кариерна адаптивност“, „многообразна кариера“ и „кариера без граници“, които са слабо проучени в български контекст.
2. Предложен е теоретико-емпиричен модел, който изследва взаимовръзката между личностни характеристики, като емоционалната интелигентност и самооценката, и нагласите към нови типове кариера, адаптивността, удовлетвореността и намеренията за промяна и развитие на кариерата при младите хора в българска социокултурна среда.
3. За целите на изследването са валидизирани въпросници, които показват високи психометрични характеристики. Инструментариумът включва и авторска скала за измерване на намеренията за промяна в кариерата, която има добра надеждност и конструкт валидност.
4. Изведени са значими различия в емоционалната интелигентност, самооценката и кариерното развитие на младите хора според образованието, възрастта, трудовия опит и личния месечен доход.

5. Установено е значимо влияние на емоционалната интелигентност и самооценката върху нагласите към нетрадиционните типове кариера, като многообразната кариера и кариерата без граници, и психосоциалните ресурси за кариерна адаптивност.
6. Потвърждават се предложените концептуални модели, проучващи индиректното влияние на емоционалната интелигентност, самооценката и нагласите към кариера без граници върху удовлетвореността и намеренията за промяна в кариерата.

ПУБЛИКАЦИИ ПО ТЕМАТА НА ДИСЕРТАЦИЯТА:

1. Захариева, Г. (2016). Емоционална интелигентност в процеса на вземане на кариерно решение. *Лидерство и организационно развитие*, 2, 615-622.
2. Захариева, Г. (2017). „Новата“ кариера – възгледи и дефиниции. *Докторантски четения*, СУ „Св. Климент Охридски“, Философски факултет, т. 1, 165-181.
3. Захариева, Г. (2018). Кариерни преходи и психосоциални ресурси за кариерна адаптивност. *Годишник на Софийския университет „Св. Климент Охридски“*, Философски факултет, Книга „Докторанти“, т. 2, 171-189.
4. Zaharieva, G. (2017). Career management in the context of new career perspectives. *The XX Vavilov Readings* (in press).
5. Zaharieva, G. (2018). The role of emotional intelligence in career development of young people. *Socio Time*, 1(13), 65-70.

ДРУГИ ПУБЛИКАЦИИ:

- Zaharieva, G. (2015). Self-esteem and tendency to compulsive buying behavior. *Лидерство и организационно развитие*, 1, 914-921.